

Katholieke  
Universiteit  
Leuven

Hoger Instituut voor de  
Arbeid

E. Van Evenstraat 2e  
3000 Leuven



PLOEGENARBEID EN ARBEIDSMARKT

Onderzoek naar de sociologische kenmer-  
ken van ploegenarbeiders in twee indus-  
triële sectoren (chemie en papier)

CAYMAX Lizette

Onderzoek uitgevoerd in opdracht van het Fonds voor  
Kollektief Fundamenteel Onderzoek

Promotoren : Prof. dr. L. LAGROU  
Prof. dr. P. VERHAEGEN  
Prof. dr. E. LEEMANS

1981

Telefoon (016) 23 56 44

## INHOUDSTAFEL

INHOUDSTAFEL

i

LIJST DER TABELLEN

iii

I. VERANTWOORDING

1

II. THEORETISCHE OMKADERING VAN HET ONDERZOEK

11

II.1. Ontwikkeling van het onderzoek over de arbeidsmarkt

12

II.2. Arbeidsallocatie

17

II.3. Theorie van de dubbele arbeidsmarkt

21

II.3.1. Aanbod van arbeid (kenmerken van de werknemers)

22

II.3.2. Kenmerken van de functiestructuur

25

II.3.3. Indeling van de industriële structuur

26

II.4. Herformulering van de onderzoeksopzet

31

III. CONCRETE UITWERKING VAN HET ONDERZOEK

35

III.1. Afbakening van het onderzoeksdomein

35

III.2. Steekproeftrekking

39

III.3. Methoden

40

IV. PLAATS VAN DE ONDERZOCHE SECTOREN (CHEMIE EN PAPIER)  
IN HET INDUSTRIEEL BESTEL

43

IV.1. Chemische sector

44

IV.2. Papiersector

57

IV.3. Besluit

64

V. <u>ARBEIDSALLOCATIE VAN JOBS IN PLOEGEN</u>	67
V.1. <u>Positie van ploegenarbeiders binnen het bedrijf</u>	67
V.2. <u>Qualificatie</u>	81
V.3. <u>Afstand woon-werkplaats</u>	90
V.4. <u>Nationaliteit</u>	96
V.5. <u>Leeftijd en anciënniteit</u>	100
V.6. <u>Familiale situatie</u>	107
V.7. <u>Verloop</u>	113
 <u>BELEID VAN DE ONDERNEMINGEN</u>	 122
A. <u>Recruteringsproblemen in verband met ploegenarbeiders</u>	122
B. <u>Recruteringsmethode</u>	126
C. <u>Selectiebeleid : selectiecriteria</u>	130
D. <u>Selectiebeleid : selectriemethode</u>	136
E. <u>Bedrijfsbinding</u>	140
 <u>BESLUITEN</u>	 147
 <u>BIBLIOGRAFIE</u>	 166

## LIJST DER TABELLEN

III. CONCRETE UITWERKING VAN HET ONDERZOEK

<u>Tabel 1</u> : Vol-continu ploegenarbeid naar sector	36
<u>Tabel 2</u> : Vol-continu ploegenarbeid naar regio	38
<u>Tabel 3</u> : Percentage van de bedrijven met vol-continu ploegenarbeid tegenover de totale populatie naar bedrijfsgrootte	39

IV. PLAATS VAN DE ONDERZOCHE SECTOREN (CHEMIE EN PAPIER)  
IN HET INDUSTRIEEL BESTEL

<u>Tabel 1</u> : Tewerkstelling in de chemische sector per provincie	45
<u>Tabel 2</u> : Indeling der grootte-klasse der vestigingen die 5 en meer personen tewerkstellen op 30 september (in procent) in subsector chemie	46
<u>Tabel 3</u> : Evolutie van de tewerkstelling in de chemische sector naar statuut van tewerkstelling	48
<u>Tabel 4</u> : Evolutie van de tewerkstelling in de chemische sector naar geslacht (gemiddelde bezetting per vestiging)	49
<u>Tabel 5</u> : Evolutie van de tewerkstelling tijdens het derde trimester 1979 t.o.v. het vorige trimester	50
<u>Tabel 6</u> : Vergelijking van het aandeel gastarbeid in diverse industriële sectoren	51
<u>Tabel 7</u> : Graad van volledige werkloosheid	52
<u>Tabel 8</u> : Bruto-uurlonen van de arbeiders in de industrie in 1979 in het Vlaams gewest	53
<u>Tabel 9</u> : Bruto-uurlonen in de chemische industrie naar regio en geslacht (in 1979)	54
<u>Tabel 10</u> : Ploegenpremies in de week (1979)	54
<u>Tabel 11</u> : Evolutie van de frequentie en ernstgraad der ongevallen op de plaats van het werk in de chemische sector	55



<u>Tabel 12</u> : Frequentie van beroepsziekten	56
<u>Tabel 13</u> : Aantal bedrijven in de papierfabrikatie naar regio en bedrijfsgrootte op 31.12.1978	57
<u>Tabel 14</u> : Evolutie van de tewerkstelling in de papierfabrikatie	58
<u>Tabel 15</u> : Tewerkstelling in de papierfabrikatie naar geslacht en statuut in 1980	58
<u>Tabel 16</u> : Evolutie van de tewerkstelling naar statuut	59
<u>Tabel 17</u> : Verdeling van de tewerkgestelden naar nationaliteit en per regio (31.12.1978)	60
<u>Tabel 18</u> : Verdeling van de arbeiders naar arbeidstijdregeling (31.12.1978) en per regio (in %)	60
<u>Tabel 19</u> : Graad van volledige werkloosheid	61
<u>Tabel 20</u> : Bruto-uurlonen in de papier- en kartonfabrieken (Nace 471) naar regio en geslacht in 1979	62
<u>Tabel 21</u> : Arbeidsongevallen naar sector	63

#### V. ARBEIDSALLOCATIE VAN JOBS IN PLOEGEN

<u>Tabel 1</u> : Functies naar ploegensysteem	70
<u>Tabel 2</u> : Functie naar arbeidstijdregeling	73
<u>Tabel 3</u> : Gemiddeld uurloon naar ploegensysteem in de chemische sector	74
<u>Tabel 4</u> : Functie en uurloon	75
<u>Tabel 5</u> : Regio en gemiddeld uurloon	76
<u>Tabel 6</u> : Leeftijd en uurloon	77
<u>Tabel 7</u> : Functie en uurloon	78
<u>Tabel 8</u> : Gemiddeld uurloon naar ploegensysteem	79
<u>Tabel 9</u> : Leeftijd en uurloon	80
<u>Tabel 10</u> : Opleiding en uurloon	80
<u>Tabel 11</u> : Opleiding van de arbeiders in de chemische sector naar arbeidstijdregeling	82
<u>Tabel 12</u> : Opleiding en functie van de werknemers	83
<u>Tabel 13</u> : Leeftijd en schoolse opleiding	84
<u>Tabel 14</u> : Opleiding naar arbeidstijdregeling	85
<u>Tabel 15</u> : Opleiding naar functie	86
<u>Tabel 16</u> : Leeftijd en schoolse opleiding	87

<u>Tabel 17</u> :	Opleidingsniveau van de werknemers per bedrijf	88
<u>Tabel 18</u> :	Ploegenarbeid en kredieturen	89
<u>Tabel 19</u> :	Ploegenarbeid en kredieturen	90
<u>Tabel 20</u> :	Afstand woon-werkplaats naar regio	91
<u>Tabel 21</u> :	Afstand woon-werkplaats naar arbeidstijdregeling	92
<u>Tabel 22</u> :	Afstand woon-werkplaats naar anciënniteit	92
<u>Tabel 23</u> :	Afstand naar werkplaats en opleiding	93
<u>Tabel 24</u> :	Afstand woon-werkplaats naar arbeidstijdregeling	94
<u>Tabel 25</u> :	Nationaliteit van de werknemers	96
<u>Tabel 26</u> :	Ploegenarbeid en nationaliteit	97
<u>Tabel 27</u> :	Nationaliteit naar ploegensysteem	98
<u>Tabel 28</u> :	Verdeling van de functies naar nationaliteit	99
<u>Tabel 29</u> :	Leeftijd van de werknemers	100
<u>Tabel 30</u> :	Leeftijd van de werknemers	101
<u>Tabel 31</u> :	Leeftijd van de mannelijke werknemers bij indiensttreding	102
<u>Tabel 32</u> :	Anciënniteit van de werknemers uitgesplitst naar ploegensysteem	103
<u>Tabel 33</u> :	Gemiddelde leeftijd naar ploegensysteem	104
<u>Tabel 34</u> :	Leeftijd bij indiensttreding naar arbeidstijdregeling	105
<u>Tabel 35</u> :	Gemiddelde anciënniteit naar ploegensysteem	106
<u>Tabel 36</u> :	Burgerlijke staat van de werknemers	107
<u>Tabel 37</u> :	Burgerlijke staat van bedrijfsverlaters uit de chemische sector	108
<u>Tabel 38</u> :	Aantal kinderen ten laste	109
<u>Tabel 39</u> :	Buitenhuisarbeid van de echtgenote in verband met ploegenarbeid	110
<u>Tabel 40</u> :	Buitenhuiswerken en leeftijd naar arbeidstijdregeling	111
<u>Tabel 41</u> :	Gemiddeld aantal kinderen ten laste naar arbeidstijdregeling	112
<u>Tabel 42</u> :	Buitenhuisarbeid van de echtgenote naar arbeidstijdregeling	112
<u>Tabel 43</u> :	Reden van uitdiensttreding bij mannelijke dag- en ploegenwerkers uit de chemische sector	115
<u>Tabel 44</u> :	Leeftijd van uitdienstgetreden en uit de chemische sector	116

<u>Tabel 45</u> : Anciënniteit van de uitdienstgetreden en uit de chemische sector	116
<u>Tabel 46</u> : Schoolse opleiding van uitdienstgetreden en van de chemische sector	117
<u>Tabel 47</u> : Uit dienst getreden arbeiders naar arbeidstijd- regeling	119
<u>Tabel 48</u> : Reden van uitdiensttreding per bedrijf	119

#### BELEID VAN DE ONDERNEMINGEN

<u>Tabel 1</u> : Indeling van de bedrijven naar recruteringsme- thode	128
<u>Tabel 2</u> : Minimumleeftijd voor aanwerving	131
<u>Tabel 3</u> : Maximumleeftijd voor aanwerving	132
<u>Tabel 4</u> : Opleidingsniveau voor produktiearbeiders	134
<u>Tabel 5</u> : Beslissingsniveau inzake aanwerving	137

## I. VERANTWOORDING VAN DE ONDERZOEKSOPZET

Vanuit de verschillende wetenschappelijke disciplines zijn reeds heel wat studies over ploegenarbeid gerealiseerd : zowel geneesheren als sociologen, economen en psychologen houden zich ermee bezig. Wanneer we deze studies overlopen stellen we vast dat het merendeel als gemeenschappelijk kenmerk heeft dat de problematiek ploegenarbeid zeer "individueel" benaderd wordt.

Het onderwerp van deze onderzoeken betreft meestal de houding en mening van de betrokkenen ten aanzien van deze problematiek. Met betrokken wordt bedoeld de ploegenwerkers zelf of hun familie, hun chefs of collega's dagwerkers. Door M. Maurice wordt het als volgt uitgedrukt :

"Je pense que l'on pourrait distinguer plusieurs types d'études : un premier type qui me semble particulièrement sous-développé est celui qui correspondrait, peut-être, à ce qu'on pourrait appeler une approche structurelle du travail par équipes successives, approche structurelle qui viserait à dégager les caractéristiques principales de la population des travailleurs postés, par rapport aux autres catégories de travailleurs; une telle approche devrait mettre en oeuvre un appareil statistique adéquat à un niveau national, voire même à un niveau international, afin de mettre en lumière certaines constantes que l'on n'a pu appréhender jusqu'ici qu'intuitivement, ou à partir d'études de cas, et souvent, à partir d'études qui me semblent trop parcellaires, trop particulières et trop hétérogènes.

Le deuxième type, qui a été le plus souvent utilisé jusqu'ici correspond à ce que l'on appelle étude ou approche psychosociologique ou sociologique. Ces études ont pour objet principal de connaître les attitudes et comportements des individus concernés ou des membres de leur famille à l'égard des divers paramètres du travail par équipes. Ces études se font généralement sur échantillons souvent limités et leur intérêt est de mettre en évidence les inter-relations entre vie de travail et vie hors travail et d'établir, en quelque sorte, un genre de bilan individuel entre avantages et inconvénients que comporte ce mode d'organisation du travail sur les diverses sphères d'existence des individus" (1).

Het overzicht van de meer individuele benadering van de problematiek ploegenarbeid blijkt duidelijk uit een overzicht van de bestaande literatuur op dit domein. Hiervoor kunnen we verwijzen naar de studie van Meers (2) en de eigen literatuurstudie (3). Uit deze studies over ploegenarbeid zijn reeds vele aspecten in verband met deze problematiek aan het licht gekomen. Die werkwijze heeft echter ook een reeks nadelen. We denken hier o.a. aan de heterogeniteit van de studies en het feit dat de resultaten niet cumulatief werken. Ook blijkt dat vele studies, vooral in de medische en fysiologische sector te klinisch zijn en dat de verklaring vooral gezocht wordt in de individuele situatie. De studies op het domein van de psychologie baseren zich vooral op de opinie van het individu. Vanuit de mogelijkheden en de onderzoeksopzet zien de onderzoekers zich daarbij verplicht om te werken met een relatief kleine steekproef.

We willen hierbij geen afbreuk doen aan de belangrijke verwezenlijkingen op dit domein maar wel leek het ons zinvol om op een andere manier deze thematiek trachten te benaderen. Onze opzet is dus te komen tot een meer globale statistische studie, waarbij informatie verzameld wordt over de feitelijke situatie van de ploegenarbeiders en niet wordt ingegaan op de evaluatie van de betrokkenen. Deze opzet lag ook reeds besloten in het eerste deel van dit F.K.F.O.-project.

Het eerste deel van deze studie betrof het opstellen van een inventaris van ploegenarbeid in België. Aanleiding tot dit onderzoek was de vaststelling dat er in België geen statistische gegevens beschikbaar waren wat betreft omvang van ploegenarbeid en de organisatie ervan. Bij gebrek aan secundair materiaal werd een enquête in de bedrijven opgezet. Dit betrof een schriftelijke vragenlijst in een steekproef van 1.000 bedrijven met 50 en meer werknemers (op  $\pm$  9.000 bedrijven). De gegevens van deze enquête, alsook de gehanteerde methode, zijn uitvoerig weergegeven in het onderzoeksrapport en in diverse publikaties (4).

Op basis van dit onderzoek beschikken we nu over een aantal kwantitatieve gegevens betreffende de organisatie van ploegenarbeid en de omvang ervan. Het betreft echter alleen enkele rudimentaire statistische gegevens zoals

aantal ploegenwerkers, evolutie van ploegenarbeid, de toegepaste ploegenstelsels, aard van de bedrijven met ploegenarbeid. De informatie die hieruit naar voor gekomen is dient dus verder aangevuld. In het tweede deel van dit F.K.F.O.-onderzoek wordt dit onderzoeksopzet verder gedifferentieerd.

In de literatuur over ploegenarbeid zowel in binnen- als buitenland werd gezocht naar gelijkaardige benaderingen. Zoals voorheen gezegd, was er in België geen statistisch, beschrijvend of demografisch materiaal terzake beschikbaar. In Frankrijk worden regelmatig nationale enquêtes opgezet, maar de hieruit verworven informatie is zeer beperkt.

In Engeland werd door de National Board for prices and incomes in 1970 een rapport (5) gepubliceerd over ploegenarbeid en overwerk. In dit onderzoek werd een ruime steekproef van meer dan 1.000 mannelijke werknemers en meer dan 400 vrouwen van ploegenwerkers thuis geïnterviewd. Hierin werd gevraagd naar basisgegevens over ploegenarbeid. "Information which was sought included certain personal characteristics, shiftwork experience, hours of work and work patterns, sleep patterns, factors influencing the choice of job, attitude to overtime and shiftwork and their affect on social and domestic life. The emphasis in the enquiry was on shiftworkers and on the extent to which they differed from the two groups of dayworkers."

Uit het onderzoek blijkt dat de groep ploegenwerkers gekenmerkt wordt door andere karakteristieken dan dagwerkers :

- ploegenwerkers zijn duidelijk jonger en een hoger percentage van hen is gehuwd
- bij de ploegenwerkers is er een opvallend kleinere groep zonder kinderen dan bij de dagwerkers
- in het algemeen zijn de ploegenwerkers minder geschoold dan de dagwerkers.

Ploegenwerkers vormen dus een groep met kenmerken die hen onderscheiden van dagwerkers. In het rapport wordt het als volgt samengevat : "It will be seen that in contrast with dayworkers a substantial proportion of shiftworkers were unskilled workers with dependent children. These unskilled

workers tended to have many financial commitments (though fewer of them than in other groups had cars) and because of family ties their wives usually did not work. They included a higher proportion of semi-skilled workers and appeared to do shiftwork in order to earn enough to meet their relatively larger family and financial commitments.

De ploegenwerkers hebben dus statistisch gezien relatief meer financiële lasten. Dit verklaart ook waarom goede beloning vooral door ploegenwerkers als de belangrijkste factor bij de keuze van hun huidige job aangegeven wordt. Verder blijkt uit de survey dat de keuze tussen een job met ploegenwerk en een job met "normale" werkuren zeer beperkt is gezien de aard van het werk dat plaatselijk beschikbaar is.

Naast dit feitenmateriaal werden in deze survey ook gegevens verzameld betreffende houdingen van ploegenwerkers en hun echtgenoten ten aanzien van deze arbeidsvorm. Een verslag hiervan is voor onze studie echter minder relevant.

---

In een recent rapport van A. Maasen "Het familiale leven in gezinnen van ploegenarbeiders en de schoolcarrière van de kinderen" (6) is eveneens interessant materiaal beschikbaar betreffende studie van de kenmerken van ploegenwerkers en hun familie. Het onderzoek had betrekking op een relatief kleine steekproef (ongeveer 120 gezinnen) van arbeiders tewerkgesteld in eenzelfde chemische holding. Het opleidingsniveau van de arbeiders is lager onderwijs of een niet beëindigde lagere cyclus van het middelbaar onderwijs. De onderzoeksgroep werd gelijkmatig verdeeld over de verschillende soorten ploegensystemen (2,3,4 ploegen) en dagwerk. De onderzoeksvraag was in hoeverre de ploegenarbeid een ingreep betekent op het leven van de betrokken werknemers en hun gezinsleden. Naast de meningen van onderzochte personen werd dit onderzoek ook gebaseerd op feitenmateriaal over de gedragingen van de werknemers en hun gezinnen (namelijk schoolresultaten, uitslagen van IQ testen).

Vooral de volgende bevindingen uit deze studie lijken ons interessant voor ons onderzoek :

" We hebben vastgesteld dat de schoolcarrière van kinderen van continuwerkers significant minder vlot verloopt dan deze van kinderen van dag-, twee- en drieploegenarbeiders en dat de kinderen van twee- en drieploegenwerkers op hun beurt een significant minder vlotte schoolcarrière kennen dan de kinderen van dagarbeiders.

Opvallend in onze resultaten is ook dat de geconstateerde verschillen in schoolse loopbaan en schoolse moeilijkheden tussen kinderen van dag- en ploegenarbeiders parallel lopen met verschillen in I.Q. Kinderen van dagarbeiders blijken intelligenter dan kinderen van ploegenarbeiders. Ook stellen we vast dat het I.Q. een invloed heeft op de schoolcarrière van de kinderen.

Welke aspecten van ploegenarbeid hiervoor een verklaring kunnen bieden hebben we echter niet kunnen uitmaken. De onregelmatige en ongeregelde aanwezigheid van de vader ten gevolge van ploegenarbeid zou een invloed kunnen hebben op de begeleiding en dus het functioneren van de kinderen in school. Ook kan de hypothese vooropgesteld worden dat het ploegenwerk andere categorieën werknemers aantrekt dan het dagwerk."

Dit uitgangspunt vindt ook een ondersteuning vanuit een meer theoretische hoek, namelijk de theorie van de dubbele arbeidsmarkt. Deze theorie is ontstaan naar aanleiding van een aantal studies van lokale arbeidsmarkten in de Verenigde Staten (vooral in de stedelijke ghetto's). "Voor werkers met bepaalde (persoonlijke) kenmerken, zoals een zwarte huidskleur, bleek het "menselijke kapitaal" verdisconteerd in doorlopen schooljaren en gotten opleiding (die normaal worden geassocieerd met produktiviteit), een geringere opbrengst te geven dan voor werkers met bepaalde andere kenmerken. Ook bleken eerstgenoemde werkers, in tegenstelling met de tweede



soort, in bepaalde banen niet terecht te kunnen. Ceteris paribus bleken bijv. niet-blanke werkers (en ook vrouwelijke arbeidskrachten) met gelijke kwalificaties als blanken (en mannen) in banen met lagere lonen terecht te komen. Men begon te veronderstellen dat de spreiding der beschikbare functies veel enger was dan de spreiding van de kwalificaties der aanbieders van arbeid. Immers, velen die voor bepaalde banen werden geweigerd, waren nominaal even hoog gekwalificeerd als de uiteindelijk aangeworvenen"(7).

"Vanuit dit gegeven begon men aandacht te schenken aan de kenmerken van de banen waarin de werkers uit de ghetto's gedwongen schenen te worden. Deze banen bleken hoofdzakelijk te behoren tot de allerlaagste uit de jobstructuur, die weinig eisen stellen aan het kwalificatieniveau. De betrokken werkers vertoonden ook een grotere instabiliteit (groot verloop, veelvuldig werkloos), die ook - maar niet uitsluitend - door werkgevers scheen te worden aangemoedigd. Voorts werden deze functies gekenmerkt door een lage status in het bedrijf en slechte werkomstandigheden. Ook bleken zij volledig geïsoleerd te zijn van de rest van de functiestructuur en geen promotiekansen te bieden" (8).

Men kwam dus tot de vaststelling dat bepaalde persoonlijke kenmerken van de aanbieders van arbeid een invloed hebben of ze bepaalde banen toegewezen krijgen of niet. Er is dus een relatie te onderkennen tussen eigenschappen van aanbieders en eigenschappen van arbeidsplaatsen. De kenmerken van de aanbieders die in dit opzicht als relevant beschouwd worden zijn o.a. leeftijd, geslacht, geschiktheid, afkomst (nationaliteit), opleidingsniveau. Aanbieders met "inferieure" kenmerken zoals vrouw zijn, ouderen, laag opleidingsniveau, vreemdeling, fysisch of mentaal gehandicapt zijn, lopen meer kans om terecht te komen in de minder aantrekkelijke jobs.

Uit de hoger vermelde onderzoeken kunnen we dus vaststellen dat bepaalde groepen van werknemers in bepaalde jobs terechtkomen waarbij op het eerste zicht minder relevante kenmerken een belangrijke rol spelen. Het is vanuit

deze vaststelling dat we willen trachten te onderzoeken welke kenmerken een rol spelen bij het bezetten van jobs met de belangrijke inconvenient ploegenarbeid. De negatieve aspecten verbonden aan ploegenarbeid zijn in diverse onderzoeken reeds aangetoond en dit zowel op medisch, sociaal en psychologisch vlak. Een volledig overzicht van de bevindingen inzake ploegenarbeid kan hier niet geboden worden. In de studie van A. Meers (9) wordt een diepgaand inzicht geboden in het onderzoekswerk dat op dit domein verricht is. Zijn conclusies wijzen duidelijk in de richting dat ploegenarbeid bepaalde facetten heeft die schadelijk kunnen zijn voor de betrokkenen :

- uit de literatuurgegevens kan een eerste met grote zekerheid te formuleren besluit worden afgeleid : een aanzienlijk aantal personen die in de ploegendienst werken, slaapt minder goed dan wanneer zij in de dagdienst zouden werken. Deze problemen zijn het meest uitgesproken bij de ploegensystemen die een nachtdienst inhouden.

Ook is duidelijk dat ploegenarbeiders, mede omwille van deze slaapmoeilijkheden, meer vermoeid zullen zijn dan de dagarbeiders. Aangezien de vermoeidheid medebepalend is voor de ervaren gezondheid, kan men verwachten dat het subjectief welbevinden van de ploegenarbeider minder goed is dan voor de dagarbeiders.

Het aantal ploegenarbeiders met voedingsmoeilijkheden is ons inziens be-  
duidend hoger dan het overeenkomstig aantal dagarbeiders. Deze voedings-  
moeilijkheden spelen ook een rol in het tot stand komen van spijsverterings-  
stoornissen.

Het besluit is dan ook dat de ploegendienst in grotere mate dan de dagdienst een verstoring inhoudt van de fysiologische ritmiek, van de slaap en van de voeding. Dit betekent voor een aanzienlijk aantal ploegenarbeiders een directe vermindering van het algemeen welbevinden. In een beperkt aantal gevallen liggen deze moeilijkheden mede aan de basis van ernstige gezondheidsstoornissen.

- Inzake gezins- en huwelijksleven van de ploegenarbeiders besluit Meers dat dit moeilijker verloopt dan dat van de dagarbeiders. De oorzaak hiervan is dat de werktijd en als dusdanig ook de vrije tijd van de ploegenarbeiders slechts in geringe mate overeenkomt met deze van de gezinsgenoten. Een andere factor die hierin ook een rol kan spelen is dat de ploegenarbeiders vaak erg gespannen en geïrriteerd zijn. Alhoewel men niet kan betwisten dat de ploegenarbeid in een aantal gevallen de breuk in het huwelijksleven kan bespoedigen, lijken ons de effecten ervan niet van deze aard dat zij de hoofdoorzaak zouden zijn van een dergelijke breuk.
- Rekening houdend met het feit dat de vrije tijd van de ploegenarbeider slechts voor een beperkt deel samen valt met deze van de andere maatschappijleden kan men a priori veronderstellen dat het sociale leven van de ploegenarbeider en eventueel zelfs dit van zijn gezin, bemoeilijkt wordt.

Wat de deelname aan het gestructureerde verenigingsleven betreft leiden de verschillende onderzoeken praktisch allen tot dezelfde besluiten : de ploegenarbeiders zijn minder lid van organisaties en verenigingen dan de dagarbeiders, besteden er minder tijd aan en hebben minder bestuursfuncties.

Wat het informele sociale leven betreft blijkt dat de ploegenarbeiders minder sociale contacten hebben dan de dagarbeiders.

- In de verschillende onderzoeken komt men tot de conclusie dat de vrijetijdsbesteding van de ploegenarbeider een sterk geïsoleerd karakter heeft (vissen, wandelen, individuele sportbeoefening, lezen, tuinbouw, huishoudelijk werk). Een belangrijke vrijetijdsbesteding, nl. televisiekijken wordt duidelijk gehinderd door het ploegenwerk.
- Globaal komt men dan ook tot de vaststelling dat de meeste werknemers negatief staan t.o.v. de ploegendienst en een beperkt aantal heeft een expliciete voorkeur.

Meers gaat dan een aantal factoren na die de voorkeur voor de ploegen-respectievelijk dagdienst kunnen verklaren. Een eerste factor is de leeftijd en hierbij wordt gesteld dat jongeren de hinder die door ploegendienst wordt veroorzaakt, meer benadrukken. Zij klagen meer over het feit dat de sociale contacten worden bemoeilijkt en zij worden minder aangesproken door het financiële argument.

Een tweede belangrijke factor bij de keuze ploegendienst-dagdienst is de familiale situatie van de betrokkene. Indien de echtgenote buitenhuis werkt zijn er meer moeilijkheden in de familiale relaties waardoor men ook negatiever staat t.o.v. de ploegendienst. Ook wordt deze groep minder aangesproken door het financiële voordeel.

In grote gezinnen (met meer kinderen) is de financiële behoefte groter waardoor deze groep meer opteert voor het werk in ploegen. Aangezien de financiële nood vrij groot is bij jonggehuwden zou men kunnen verwachten dat men in deze situatie positief staat tegenover de ploegendienst. Uit verschillende studies blijkt echter het tegendeel. Dit vindt zijn verklaring in het feit dat de verstoring van de familiale relaties als uiterst hinderlijk ervaren wordt.

Uit de onderzoeken blijkt verder dat naarmate het opleidingsniveau hoger is, de negatieve houding t.o.v. ploegenarbeid meer uitgesproken is.

Samenvattend kunnen we dus stellen dat ploegenarbeid een belangrijke inconveniënt betekent voor de betrokkenen. In dit onderzoek zal nagegaan worden welke de kenmerken zijn voor de werknemers die in dergelijke jobs terecht komen. Uit de bestaande onderzoeken zijn een aantal factoren af te leiden die een verklaring geven van de houding t.o.v. de ploegendienst. Deze factoren volstaan echter niet om een uitputtende verklaring te geven voor de houding van de werknemers en zeker bieden ze geen inzicht in het feitelijk gedrag inzake ploegenarbeid.

- (1) MAURICE, M., Aspects psychosociologiques du travail en équipes, in Andlauer, P., e.a., Ergonomie du travail de nuit et des horaires alternants, Paris, 1977, p.215.
  - (2) MEERS, A., Ploegenarbeid en prestatie, veiligheid, ervaren gezondheid, familiaal en sociaal leven, K.U.Leuven, 1975.
  - (3) CAYMAX, L., e.a. Arbeidstijdregeling : ploegenarbeid, H.I.V.A., Leuven, 1976.
  - (4) CAYMAX, L., VERHULST, H., De relatieve omvang van ploegenarbeid in België en de verdeling ervan naar gewesten, sectoren en bedrijfsgrootte, H.I.V.A., Leuven, 1977.
  - (5) Hours of work, overtime and shiftworking, report N° 161, National Board for prices and incomes, London, 1970, p.83-84.
  - (6) MAASEN, A., Het familiale leven in gezinnen van ploegenarbeiders en de schoolcarrière van de kinderen, H.I.V.A., Leuven, 1979.
  - (7) MOK, A.L., en BRACKE, J., De arbeidsmarkt : een poging tot integratie van economische en sociologische gezichtspunten, Economisch en Sociaal Tijdschrift , 1976, p. 605.
  - (8) MOK, A.L., idem, p. 606.
  - (9) MEERS, A., idem
-

## II. THEORETISCHE OMKADERING VAN HET ONDERZOEK

---

Het vertrekpunt van dit onderzoek is dat er een relatie bestaat tussen bepaalde kenmerken van een job en persoonlijke kenmerken van de uitvoerder van die job. Hierbij is het onderzoek toegespitst op jobs in ploegen omdat ploegenarbeid een speciale, aparte arbeidsvorm is. Het specifieke aan ploegenarbeid is dat de werknemers dienen te werken 's avonds, 's nachts en in het weekend. Zowel wat betreft zijn fysische structuur als in zijn sociale aspecten is de mens gericht op werken gedurende de dag, slapen 's nachts en ontspanning 's avonds en in het weekend. In ruil voor het werken op abnormale en ongeregelde tijden wordt aan de werknemers een bijkomend loon toegekend.

De vraag die zich nu stelt is : welke zijn die werknemers ? Hoe komt het dat bepaalde mensen in ploegenarbeid terecht komen en anderen niet ?

Deze problematiek "hoe komen mensen op verschillende arbeidsplaatsen terecht" kan vanuit verschillende hoeken bekeken worden. Men kan bij voorbeeld de psychologische kenmerken van de individuen en hun motieven nagaan die hun keuze voor een bepaald beroep beïnvloeden. Ook kan bekeken worden welke de effecten zijn van de sociale status van de ouders op de beroepsmogelijkheden van de kinderen. Uiteraard spelen ook economische factoren een rol in de bezetting van de arbeidsplaatsen. In het volgende willen we echter ingaan op sociaal structurele elementen en meer specifiek aan de hand van arbeidsmarkttheorieën.

Vooraleer we iets kunnen zeggen over de wijze waarop arbeidsplaatsen bezet worden willen we eerst het kader schetsen, nl. de arbeidsmarkt, waarbinnen deze processen zich afspelen.

## II.1. Ontwikkeling van het onderzoek over de arbeidsmarkt

De eerste theorieën in verband met arbeidsmarkt kwamen van economische zijde. Hierbij werd de arbeidsmarkt gelijkgesteld aan eender welke markt. Het arbeidsmarktgebeuren houdt in dat vragers en aanbieders onderhandelen over arbeid en de prijs dit tot stand komt is het loon. In de traditionele theorie ging men er dus vanuit dat er een directe relatie bestaat tussen het loon en de vraag- en aanbodverhouding. Lonen, zo stelt het eenvoudige economische model, bewegen naar dat niveau waar vraag en aanbod aan elkaar gelijk zijn. Als het aanbod de vraag overtreft, zullen er werklozen ontstaan die hun looneisen zullen matigen tot het punt waar werkgevers hen weer inhuren. Als de vraag het aanbod overtreft zullen de werkgevers niet in staat zijn alle benodigde arbeiders te verkrijgen en zullen zij hogere lonen bieden om arbeid van elders aan te trekken (1).

Op dit klassieke model is zowel vanuit economische als vanuit sociologische hoek veel kritiek aangebracht. We willen hier geen overzicht brengen van de diverse arbeidsmarkttheorieën die sinds de industriële revolutie ontwikkeld werden. Alleen willen we enkele van de belangrijkste elementen uit de verschillende theorieën aanbrengen om aldus de werking van het arbeidsmarktgebeuren duidelijker te stellen en de evolutie in het denken hieromtrent te illustreren. Hierbij zullen we ons beperken tot gegevens uit onderzoekingen van sociologische zijde.

Een eerste element in deze kritiek op het traditionele model is dat naast het loon ook andere voor- en nadelen een rol spelen in het arbeidskeuzeproces. Deze persoonlijke waarderingen van de voor- en nadelen die aan beroepen verbonden zijn, maken individueel gedrag onvoorspelbaar, wat betekent dat het loon niet alleen bepalend is voor het aantrekken van werknemers.

In dit verband zijn er door sociologen veel onderzoeken gedaan naar de elementen die werknemers motiveren om te kiezen voor een bepaalde job en welke aspecten van een arbeidsplaats werknemers belangrijk vinden.

In de analyse van J. Van Hoof over de ontwikkeling van het arbeidsmarkt-onderzoek (2) wijst hij er op dat in een eerste fase het onderzoek niet zo zeer gericht was op het gedrag van de vraagzijde, maar op het arbeidsmarktgedrag van werknemers en potentiële werknemers, de aanbodzijde dus. De centrale vraag daarbij was hoe het komt dat de werknemers in toenemende mate bepaalde soorten werk gingen mijden. Daarmee kwamen de voorkeuren, houdingen en verwachtingen van werknemers en potentiële werknemers in het middelpunt van het eerste sociologische arbeidsmarktonderzoek te staan.

Uit deze onderzoeken komt naar voor dat het loon een zeer belangrijke rol speelt in de oriëntatie van de werknemers, maar deze factor is zeker niet de enige. In het onderzoek van Buiter "Modern salariaat in wording" werden de belangrijkste redenen van vertrek van de werknemers onderzocht (3). Deze thematiek werd onderzocht bij een groep werknemers die effectief van werk waren veranderd en bij een groep die werkwisseling overwogen hadden. Uit deze studie blijkt dat het loon het meest als reden van vertrek werd genoemd. Andere elementen die meespeelden waren de aard van het werk en meer mogelijkheden tot opleiding of promotie. In het totaal van de genoemde redenen werden bij beide groepen werknemers de andere overwegingen vaker genoemd dan het loon.

In een andere studie "Spanningen op de arbeidsmarkt" (4) werd het arbeidsmarktgedrag van havenarbeiders bekeken. Dit onderzoek werd uitgevoerd in een periode van onvoldoende arbeidsaanbod. De centrale vraag hierbij was hoe het komt dat werknemers in toenemende mate bepaald soort werk gingen mijden. De auteur komt tot de conclusie dat vuil werk, zwaar buitenwerk, machinegebonden binnenwerk en werk met onregelmatige en ongeregelde werktijden steeds meer negatief beoordeeld worden. De verklaring hiervoor wordt in twee met elkaar samenhangende factoren gezocht : enerzijds in het afnemen van de economische dwang en daarmee samenhangend de traditionele beroepsbinding en anderzijds in de veranderende wensen en voorkeuren van de arbeidsbevolking.



Ook in sociaal-psychologische studies worden andere dan financiële behoeften van de werknemers aangebracht. Uit de studie "Loont de prestatiebeloning" (5) komt naar voren dat er onder de bij dit onderzoek betrokken industriearbeiders een grote behoefte bestaat aan medezeggenschap in het beleid van de baas, in de aard van het eigen werk, (b.v. t.a.v. de keuze van het werktempo en van de werkmethode), in de gang van zaken op de afdeling, in het betrokken worden bij de tijd-waarneming, bij de arbeidsstudie, enz.

Uit deze en andere soortgelijke onderzoeken komt dus naar voor dat alhoewel het loon een belangrijke factor is inzake arbeidsmobiliteit en arbeidsmarktoriëntatie dit zeker niet de enige is. In de keuze van beroep en job spelen in economische zin veel irrationele elementen mee. Zaken als binding aan het bedrijf, aan de directe werkomgeving, familiale banden, regionale gebondenheid zijn belangrijke overwegingen in het keuzeproces. De resultaten van dergelijke onderzoeken leveren dus een belangrijke kritiek op de traditionele economische theorie, vooral wat betreft de directie relatie tussen loon en arbeidsmarktgedrag.

In een volgende fase van (vooral) sociologisch onderzoek op dit domein zijn nog verdergaande elementen tegen de traditionele arbeidsmarkttheorie naar voren gekomen. In het feitelijk gedrag op de arbeidsmarkt spelen de keuze en motieven van de aanbodzijde een rol maar dit geeft geen sluitende verklaring. Houdingen en opvattingen van (potentiële) werknemers beïnvloeden slechts in zeer geringe mate het feitelijk gebeuren op de arbeidsmarkt en andere elementen hebben hierin een veel grotere impact.

Volgens Van Hoof (6) is het onderzoek "Herintreding in het arbeidsproces" van Van Wezel in dit opzicht zeer belangrijk. De oorspronkelijke probleemstelling "wat is het effect van de werkloosheidsvoorzieningen op de arbeidsbereidheid?" werd verruimd tot: "welke factoren bepalen de herintreding van werklozen in het arbeidsproces?". Als algemene conclusie komt naar voren dat de subjectieve factoren (arbeidsbereidheid - offerbereidheid) van veel minder belang zijn voor de verklaring van de herintreding dan de algemene situatie op de deelmarkten van de arbeidsmarkt waar de betrokkenen werk zoeken en vooral de specifieke arbeidsmarktmogelijkheden waarover de betrokkenen beschikken gezien een aantal persoonlijke kenmerken (oplei-

ding, leeftijd, geslacht, mate van geschiktheid, ...). In dit onderzoek komt zeer sterk naar voren dat vooral de persoonlijke inferioriteit de herintreding bepaalt. Persoonlijke inferioriteit verwijst naar een gering concurrerend vermogen op de arbeidsmarkt : oudere en vrouwelijke werklozen bezitten een geringer concurrerend vermogen dan de jongere en mannelijke werklozen, ten gevolge waarvan de eerste groep minder herintreedt dan de tweede groep.

Vooraf de marktkwaarde van de betrokkenen bepaalt de kans op herintreding : blijkbaar kunnen specifieke groepen werklozen niet voldoen aan de rolverwachtingen van werkgeverszijde (7).

Alhoewel dit onderzoek een analyse betreft van het arbeidsaanbod wordt er reeds gewezen op de strategische rol van de vraagzijde. De eisen en selectiecriteria die vanuit het bedrijf gesteld worden zullen de allocatieprocessen en dus ook het feitelijke gedrag van de werknemers in niet geringe mate mee beïnvloeden.

Dit aspect van de arbeidsmarkt, nl. de vraagzijde en de ontmoeting tussen vraag en aanbod is in recente onderzoeken meer aan bod gekomen. We denken hierbij aan het onderzoek van Haex J., e.a., Arbeidsmarkt, discriminatie en gastarbeid (8) en het onderzoek van Hamaker H., Arbeidsmarkt en personeelvoorziening (9). In de verdere uiteenzetting worden deze en soortgelijke onderzoeken diepgaander besproken.

Tot nog toe hebben we vooral willen aanduiden dat de studie van bezetting van arbeidsplaatsen ruimer moet bekeken worden dan alleen de oriëntatie van het arbeidsaanbod; de vraagzijde speelt in de processen van arbeidsallocatie een strategische rol.

Naast de hoger besproken arbeidsmarktpartijen wordt het gebeuren op de arbeidsmarkt nog door andere processen beïnvloed. Op de arbeidsmarkt treden werkgevers en werknemers in vele gevallen niet individueel op maar als organisaties en ook is de overheid een belangrijke factor geworden in het sociaal overleg. Zeker wat betreft het loon- en prijsbe-

leid bestaat er een geïnstitutionaliseerd overleg tussen werknemers, werkgevers en de overheid en is er van individuele participatie nauwelijks sprake. De collectieve afspraken tussen de betrokken organisaties welke de normen voor de ruiltransacties vastleggen hebben de autonome marktposities van de marktpartijen ten zeerste aangetast (10).

Ten gevolge van deze ontwikkelingen wordt er op de arbeidsmarkt een onderscheid gemaakt tussen de loonmarkt waar de prijzen voor de arbeidsprestaties worden vastgesteld en de werkgelegenheidsmarkt waar de verdeling van de aangeboden arbeidsprestaties over de vragers naar arbeid wordt geregeld.

Dit onderscheid is in de praktijk niet volledig, er is een blijvende band tussen beide. We denken hier aan verschijnselen als zwart werk, koppelbazen en ook hebben de verhoudingen op de werkgelegenheidsmarkt invloed op de loonmarkt.

Dit collectieve aspect van de ruilverhoudingen is door Van Voorden centraal gesteld in zijn studie over institutionalisering en arbeidsmarktbeleid (11). Onder institutionalisering verstaat hij de bewuste poging tot of het onbewuste proces van verduurzaming van normen, waarden of doelstellingen, die in de meest vergaande vorm hun weerslag vinden in een structuur. Inzake deze institutionaliseringsprocessen maakt hij een onderscheid tussen enerzijds bewuste of gestuurde institutionalisering waar hij verwijst naar het beleid van werknemers-werkgeversorganisaties en de overheid i.v.m. bepaling van de werkgelegenheid, regels van intreding, bewegingen op de arbeidsmarkt, zetting van de lonen. Hierbij maakt hij een onderscheid tussen processen die uitgaan van de marktpartijen zelf (interne institutionalisering) of van boven de marktpartijen, nl. de overheid (externe institutionalisering).

Naast de bewuste institutionaliseringsprocessen onderscheidt hij ook de onbewuste of ongestuurde institutionaliseringsprocessen. Dit zijn als vanzelf ontstane marktinherente processen zonder dat beleidsactie daarop

aanstuurde. In dit verband verwijst hij naar koppelbazen en uitzendbureau's.

Vanuit dit analysekader heeft Van Voorden de institutionalisering van het arbeidsmarktbeleid van de overheid bestudeerd. Een uitvoerig verslag van zijn analyses is hier minder ter zake.

In het voorgaande hebben we vooral willen beklemtonen dat een analyse van het gedrag van werknemers inzake allocatie van arbeidsplaatsen niet kan verklaard worden uit hun oriëntatie op de arbeidsmarkt maar dat het feitelijk gedrag moet bekeken worden binnen de strategieën en verhoudingen van de verschillende partijen op de arbeidsmarkt. In het volgende gedeelte wordt het allocatieproces, hoe de bezetting van arbeidsplaatsen verloopt nader geanalyseerd.

## II.2. Arbeidsallocatie

De conceptualisering van het begrip arbeidsallocatie werd diepgaand uitgewerkt in de studie van Hamaker, Arbeidsmarkt en personeelvoorziening waarbij ook een samenvatting gebracht wordt van andere onderzoeken op dit domein (12).

Arbeidsallocatie wordt hier beperkt tot het toewijzen van arbeidsposities door de arbeidsorganisaties (recruterings, plaatsing, doorstroming en afstoting van arbeidskrachten). Andere allocatiemechanismen als R.V.A., uitzendbureau's, koppelbaas, ... worden hier niet bij betrokken, de personeelsvoorziening als allocatiemechanismen wordt centraal gesteld.

Door Hamaker wordt de arbeidsallocatie gezien als uitwisselingsprocessen waarbij een arbeidskracht de inzet van zijn beschikbare en/of potentiële kwalificaties kan uitwisselen tegen een vergoeding van een arbeidsorganisatie. De condities waarbinnen deze uitwisseling gebeurt zijn tot op zekere hoogte voorgedefinieerd, nl. lonen, arbeidstijden en principes

van functieclassificatie zijn in belangrijke mate centraal vastgesteld. In deze uitwisselingsprocessen speelt ook mee dat de verschillende partners trachten elkaars gedrag te beïnvloeden, dus macht uitoefenen. Meestal is het echter zo dat één der marktpartijen (nl. de werkgevers) zoveel voordelen en voorwaarden in handen heeft, dat zij de uitwisselingsvoorwaarden goeddeels éénzijdig kan bepalen.

Om de aard van de uitwisselingsprocessen te definiëren gaat Hamaker de aanbodzijde (keuze van arbeidspositie) en de vraagzijde (toewijzing van arbeidspositie) afzonderlijk behandelen.

De aanbieders van arbeid hebben bepaalde verwachtingen ten aanzien van een beroep en anderzijds bepaalde mogelijkheden en deze dienen met elkaar in overeenstemming te worden gebracht. Verwachtingen zijn de opvattingen over wat in feite haalbaar wordt geacht in de gegeven omstandigheden en mogelijkheden zijn de objectieve capaciteiten van de aanbieders. Om te komen tot een feitelijke bezetting van een arbeidsplaats zullen deze factoren met elkaar in evenwicht moeten zijn. De werknemer zal bepaalde voorkeuren en verwachtingen hebben waaraan de werkgever moet tegemoet komen om hem bereid te vinden de aangeboden arbeidsplaats te bezetten. Afhankelijk van de categorieën personeel waar het om gaat (naar leeftijd, opleidingsniveau, burgerlijke staat, woonplaats, nationaliteit, ...) hebben de werknemers een verschillende voorkeur inzake het werk, de arbeidsomstandigheden, de beloning, promotiekansen, werkzekerheid ... Hoe de voorkeuren ook verdeeld zijn, in elk geval geldt voor iedere potentiële werknemer dat wat hij als voor- en nadelen van de aangeboden positie ziet minstens tegen elkaar moet opwegen wil hij bereid zijn in dienst te treden.

Ook stelt de werkgever bepaalde eisen waaraan de toekomstige werknemer dient te voldoen. Zo moet de werknemer een bepaalde opleiding bezitten, technische vaardigheid, leeftijd, een zekere fysieke conditie. Ook worden door de arbeidsorganisatie dikwijls eisen gesteld die niets te maken hebben met de feitelijke job maar op grond van andere motieven worden gehanteerd, bijvoorbeeld nationaliteit, godsdienst, politieke voorkeur ...

Ook hier geldt dat wat de werkgever als voor- en nadelen van de zich aanbiedende werknemer ziet, minstens tegen elkaar moet opwegen wil hij bereid zijn de man in dienst te nemen.

Tussen vragers en aanbieders spelen zich deze processen af waarbij de wederzijdse verwachtingen en mogelijkheden met elkaar vergeleken worden en deze processen zullen resulteren in het al dan niet bezetten van arbeidsplaatsen. Het knooppunt van de arbeidsmarkt is dus het allocatieproces, het feitelijk gaan bezetten van een arbeidsplaats, het in dienst nemen van een werknemer. Op dit punt komen de wensen, verwachtingen en mogelijkheden van de beide zijden van de arbeidsmarkt samen.

Om dus te komen tot het feitelijk bezetten van een arbeidsplaats zullen dus werkgever en werknemer moeten komen tot een compromis tussen hun wederzijdse verwachtingen en mogelijkheden.

Essentieel hierin is vast te stellen, welke factoren (mede)bepalend zijn voor de feitelijke positiekeuze (vanuit aanbodzijde) en positietoewijzing (vanuit de vraagzijde). Het eigenlijke onderzoeksrapport handelt verder hoofdzakelijk over de vraag op welke wijze werkgevers als vragers van arbeidskrachten de bij hen vacante posities trachten toe te wijzen.

Het bemanningsproces vanuit de vraagzijde bezien werd door Hamaker ingedeeld in vier stadia : werving, selectie, plaatsing en doorstroming van arbeidskrachten. Indien in een bedrijf de beslissing genomen is dat er nieuw personeel dient aangenomen te worden dan begint het bemanningsproces. De eerste fase is de werving van personeel wat reeds een eerste vorm van selectie inhoudt. Door het feit dat men op een bepaalde deelmarkt opereert, richt men zich tot een bepaalde groep aanbieders. Er kan een onderscheid gemaakt worden in directe werving (advertenties, zitavonden, beroep op RVA) en indirecte werving (activiteiten die werken in het bedrijf aantrekkelijk maken). Naargelang men de eisen ruimer of zwaarder stelt zal het recruteringsveld meer of minder afgebakend zijn. De tweede fase betreft de selectie of de eigenlijke sollicitatieprocedure.

De selectiecriteria die gehanteerd worden hebben als achtergrond het waardensysteem van de organisatie. Hierin spelen er naast functionele elementen ook niet-functionele elementen een rol in de selectie.

De derde fase betreft de selectie en beoordeling tijdens en/of na de afloop van de proeftijd. In de laatste fase gaat het om het beleid ten aanzien van de definitief aangenomenen, om de binding aan het bedrijf.

Wat de aanbodzijde betreft wordt aangetoond dat er reeds een en ander bekend is over de wijze waarop, en de motieven waarmee werknemers tot de keuze van een hen passende arbeidsplaats komen (cfr. supra). Verder blijkt ook uit de studies van de aanbodzijde dat de aansluiting tussen de beide zijden van de arbeidsmarkt ernstig is bemoeilijkt door de discrepanties tussen de voorhanden opleidingsmogelijkheden en de gewenste kwalificaties. Ook is er gebrek aan voldoende informatie over de werkelijke behoeften van het bedrijfsleven aan diverse categorieën personeel.

De wijze waarop Hamaker het allocatieproces bestudeerd heeft leidt tot een aantal inzichten betreffende de methoden die door de bedrijven gehanteerd worden inzake personeelsvoorziening maar hij besluit met de vaststelling dat verdere theoretische bezinning gewenst is. Er is nog weinig inzicht verkregen in de selectiecriteria die door arbeidsorganisaties gehanteerd worden en in de factoren die de voorkeur van werkgevers bepalen en veranderen.

De uitwisselingsprocessen tussen vragers en aanbieders zijn afzonderlijk uitgewerkt voor vragers en aanbieders waardoor de benadering erg individualiserend blijft. Door Van Hoof (13) wordt gesteld dat als men het samenspel van vraag en aanbod wil analyseren men zich veel meer moet richten op de onderlinge relatie van vragers en aanbieders, de wederzijdse afhankelijkheid die daarin tot uitdrukking komt en de strategieën die vragers en aanbieders gebruiken om elkaars gedrag te beïnvloeden. Alleen op deze manier kan het nogal individualistische en mechanische beeld dat van de ontmoeting van vraag en aanbod wordt gegeven, worden gecorrigeerd.

Door het individueel, apart bekijken van het gedrag van vragers en aanbieders gaat het element macht dat als aanzet aanwezig was in Hamakers conceptualisering eveneens verloren. De wederzijdse beïnvloeding (die kenmerkend

is voor uitwisselingsrelaties) wordt hoofdzakelijk geïnterpreteerd als een subjectief afwegingsproces waarbij wederzijds wensen, verwachtingen en mogelijkheden door de betrokken partijen met elkaar worden vergeleken. Het machtsaspect, namelijk de mate waarin de beide partijen erin slagen hun wensen zover mogelijk te realiseren wordt onvoldoende in het onderzoek opgenomen.

### II.3. Theorie van de dubbele arbeidsmarkt

In het sociologische onderzoek is de laatste jaren de theorie van de dubbele arbeidsmarkt ontwikkeld. Dit theoretisch kader biedt de mogelijkheid om de verschillende partijen op de arbeidsmarkt in hun onderlinge samenhang te bestuderen. Door Van Hoof wordt gesteld dat de betekenis van de dubbele arbeidsmarkttheorie tweeërlei is. Als theoretische benadering breekt zij duidelijk met de individualiserende, eenzijdig op het aanbod gerichte benadering van de arbeidsmarkt. Arbeidsmarkt en arbeidsorganisatie worden in één theoretisch kader samengebracht zodat de vaak beslissende rol van de vraagzijde duidelijk tot zijn recht komt. Inhoudelijk is deze theorie van groot belang omdat ze zich richt op de institutioneel verankerde ongelijkheid op de arbeidsmarkt en daarmee de verdelingsfunctie van de arbeidsmarkt centraal stelt (14).

Voorheen (blz. 6) hebben we reeds aangeduid hoe deze theorie ontstaan is. In dit denkkader worden de belangrijkste elementen uit het arbeidsmarktgebeuren in hun samenhang bekeken. We gaan ze thematisch als volgt rangschikken :

- kenmerken van de werknemers
- kenmerken van de functies, de werkgelegenheidsstructuur
- indeling van de industriële structuren.



### II.3.1. Aanbod van arbeid (kenmerken van de werknemers)

Het vertrekpunt van de dubbele arbeidsmarkttheorie is enigszins gelijkaardig aan de "queue" theorie : de arbeidsmarkt bestaat in die opvatting uit een lange rij, waarin de werknemers gerangschikt worden volgens de mate van produktiviteit die van hen op basis van hun capaciteiten mag verwacht worden. De werkgevers beginnen de voorsten in de rij te selecteren en vervolgens steeds verder naar achter in de rij. In een gespannen arbeidsmarkt zullen de aanwervingscriteria verlaagd worden en in periodes van werkloosheid worden de aanweringsnormen verstrakt. Als er meer functies open staan dan er beschikbare arbeidskrachten zijn, zullen alle werknemers worden aangeworven. Op dit laatste punt echter betekent de theorie van de dubbele arbeidsmarkt een duidelijke breuk met deze "queue" theorie. Volgens de theorie van de dubbele arbeidsmarkt hebben de aanbieders van arbeid bepaalde kenmerken die door de vraag als inferieur kunnen beschouwd worden. Op zichzelf zijn deze karakteristieken niet inferieur maar indien ze geconfronteerd worden met bepaalde functies die gewoonlijk toegewezen worden aan aanbieders met "superieure" kenmerken zal er discriminatie ontstaan. Hier stelt de theorie van de dubbele arbeidsmarkt dat de werkgevers niet verder zullen gaan in de rij, maar dat indien er geen arbeidsaanbod meer is van primaire werknemers zullen er plaatsen open blijven. Werknemers met bepaalde inferieure kenmerken worden niet aangeworven door werkgevers in het primaire segment (15).

Betreffende deze inferioriteitskenmerken zijn reeds verschillende onderzoeken gepubliceerd. In het onderzoek van van Wezel (16) wordt nagegaan in welke mate persoonlijke inferioriteit (duur van de werkloosheid, leeftijd, geslacht, mate van geschiktheid), marktinferioriteit (verhouding vraag/aanbod, regio) en het systeem van werkloosheidsvoorzieningen de herintreding in het arbeidsproces bepalen. Uit dit onderzoek blijkt dat de mate van persoonlijke inferioriteit aanzienlijk belangrijker is als bepalende factor van herintreding dan de mate van marktinferioriteit. Ook blijkt dat geen van de variabelen, die het systeem van werkloosheidsuitkeringen indiceren een direct effect heeft op herintreding. Uit de factoren die onderzocht worden blijkt dat geslacht en leeftijd de grootste invloed uitoefenen op de kans op herintreding. Op de werkgelegenheidsmarkt

waar er concurrentie is tussen mannen en vrouwen, tussen ouderen en jongeren gaat de voorkeur uit naar mannelijke werknemers en jongeren.

In de studies over gastarbeiders en arbeidsmarkt wordt het verschijnsel inferioriteit eveneens vastgesteld. Haex, e.a. (17) stellen vast dat de buitenlandse arbeiders terechtkomen in een reeks ongeschoolde taken met relatief lage lonen : handlanger, secundaire machinearbeider, magazijnarbeider, schoenmaker, hotelpersoneel. De buitenlandse arbeidsters zitten werkelijk in het laagste stratum. Zo ze in produktiebedrijven komen - maar dat is zelden - is dat in erg residuele functies. Vreemdelingen hebben een speciale rol, in die zin dat ze een latente reserve vormen in geval dat andere sociaal-economisch zwakken in onvoldoende mate beschikbaar zijn om dergelijke taken uit te oefenen.

Ook in de studie van Ledrut (18) over werkloosheid wordt vastgesteld dat een groep van mensen meer door de werkloosheid wordt getroffen omwille van een aantal inferioriteitskenmerken. Hij noemt de volgende kenmerken :

- geslacht : vrouwen worden op de arbeidsmarkt gediscrimineerd in vergelijking met mannen;
- leeftijd : zowel de oudere als de zeer jonge werknemers staan bij aanwerving en bij afdanking in een zwakkere positie;
- afkomst : gastarbeiders worden gediscrimineerd;
- geschiktheid : fysisch en mentaal gehandicapten ondervinden vele problemen om toe te treden tot de arbeidsmarkt;
- opleidingsniveau : personen zonder opleiding of met verouderde kennis zijn inferieur;
- sommige bedrijfstakken en regio's worden meer getroffen door de werkloosheid.

Inferioriteiten hebben uitsluitend betrekking op het arbeidsaanbod. Zelden is er sprake van een "inferieure" vraag in dezelfde betekenis als een "inferieur" aanbod. De arbeidsvraag wordt als een vaststaand gegeven aanvaard waaraan het aanbod zich dient aan te passen.

Door Mok, e.a. (19) wordt op basis van de empirische resultaten van reeds gedane onderzoeken de volgende hypothese geformuleerd : vooraleer de werknemers deel uitmaken van de "bezette arbeidsplaatsen" worden ze geselecteerd via een aantal inferioriteitsfilters of -kanalen waarvan er zich in het huidige onderzoeksstadium drie laten waarnemen, namelijk de scholing, de intrede en herintrede op de arbeidsmarkt. Op deze drie momenten geschiedt er een etiketteringsproces waardoor een aantal categorieën van mensen als inferieur worden bestempeld voor de arbeidsmarkt. Deze inferioriteiten werken cumulerend en gelden niet exclusief voor de arbeidsmarkt maar zijn ingeworteld in de ganse samenleving.

Inzake het onderwijsproces worden door de onderzoekers vier categorieën aangegeven die op zo een wijze ondervertegenwoordigd zijn dat op hen een "inferieure" stempel gedrukt wordt :

- de geestelijke en fysisch gehandicapten;
- kinderen uit gezinnen met lagere sociale afkomst zijn meer ondervertegenwoordigd naargelang het scholingsniveau stijgt;
- meisjes zijn numeriek minder ondervertegenwoordigd als vroeger, maar ze volgen die afdelingen met de minste toekomstmogelijkheden;
- het onvoldoende kennen van de landstaal door de gastarbeiders brengt grote moeilijkheden mee bij het verkrijgen van eender welke onderwijsvorm.

Deze inferioriteiten binnen het onderwijs hebben als gevolg dat onder de toekomstige arbeidsmarktintreders reeds een selectie wordt gemaakt. De inferioriteiten die meespelen bij de intrede en herintrede in het arbeidsproces hebben we hoger reeds toegelicht aan de hand van de resultaten van enkele onderzoeken. De elementen die hier in belangrijke mate meespelen zijn o.a. geslacht, leeftijd, afkomst, opleiding, geschiktheid, ...

In diverse onderzoeken wordt er ook op gewezen dat deze inferiorisering nog verder gaat in die zin dat de etikettering verinnerlijkt wordt. Dit betekent dat degenen die louter op basis van statistische discriminatie (ras, leeftijd, sex) gedwongen worden in minder gunstige jobs te werken na verloop van tijd de "aangepaste" gedragskenmerken gaan vertonen.

Het werken in instabiele banen en temidden van werknemers die hun levensstijl aan deze soort van werkgelegenheid aangepast hebben, zou derhalve tot een versterking van secundaire kenmerken van werknemers leiden. Naarmate het bovendien meer ingeburgerd raakt dat bepaalde minderheidsgroepen in instabiele banen werken, zullen bovendien ook degenen uit deze minderheidsgroepen die de arbeidsmarkt nog moeten betreden, vaker een verwachtingspatroon en kenmerken ontwikkelen dat op secundaire arbeid afgestemd is. Hier is dan sprake van een feedback mechanisme, een selffullfilling prophecy, waardoor degenen die oorspronkelijk slechts op basis van statistische discriminatie naar de secundaire jobs verwezen werden, uiteindelijk ook de bijkomende kenmerken gaan vertonen die vervolgens een uitsluiting uit bepaalde functies rechtvaardigen (20).

### II.3.2. Kenmerken van de functiestructuur

Naast de vaststelling dat er zich aan de aanbodzijde van de arbeidsmarkt een proces afspeelt waardoor bepaalde groepen werknemers geinferioriseerd, gediscrimineerd worden, stelt zich de vraag op welke wijze dit proces zich volstrekt en welke de achterliggende oorzaken hiervan zijn. Het is uiteraard niet toevallig welke kenmerken vanuit werkgeverszijde als minder acceptabel beschouwd worden ten opzichte van bepaalde functies.

Een verklaring voor de wijze waarop er een indeling ontstaat in verschillende soorten functies is te vinden in de theorie van Piore en Doeringer (21) betreffende de interne en externe arbeidsmarkten. Het onderscheid tussen externe en interne markt bestaat hierin dat in de externe markt de beslissingen inzake arbeidsverdeling, training, prijsbepaling door economische variabelen worden gecontroleerd, terwijl de interne markt een administratieve eenheid is waarbinnen prijsbepaling en arbeidsallocatie beheerst worden door administratieve regels en procedures om de werknemers af te schermen tegen werknemers uit de externe markt. Deze administratieve regels en procedures houden verband met de in- en uittrede, mobiliteitsmogelijkheden en de loonbepaling. De mate waarin de interne arbeidsmarkt afgesloten is wordt beïnvloed door het aantal inttredespoorten. Indien de werknemers enkel in de arbeidsorganisatie kunnen binnenkomen langs de laagst geschoolde jobs en de hoger gekwalificeerde functies opgevuld worden met werknemers van in de organisatie is

de interne markt gesloten. Indien alle vacante functies opgevuld worden vanuit de externe markt spreken we van een open organisatie.

De criteria van mobiliteit en promotie bepalen ook in welke mate de markt open of gesloten is. Indien nadruk gelegd wordt op anciënniteit, ervaring in het bedrijf, aanwezigheid op het werk als belangrijkste criteria is de markt gesloten.

De arbeidsorganisaties die aldus kunnen gekarakteriseerd worden als afgesloten van de externe markt (interne markten) zijn diegenen waar de functies taakspecifiek zijn, waarin goede promotiekansen bestaan en waarvoor bedrijfsinterne trainings- en opleidingscursussen worden gegeven.

Met taakspecificiteit wordt bedoeld dat de functies een bedrijfsspecifieke inhoud hebben, elementen bevat die in andere bedrijven of instellingen niet voorkomen.

Om deze bedrijfsspecifieke functies te vervullen is niet zozeer een bepaalde vooropleiding nodig als wel in het bedrijf zelf verkregen kennis en ervaring. Deze kan verkregen worden in een speciaal daartoe opgezette bedrijfsopleiding. Naarmate iemand meer bedrijfsspecifieke kennis en ervaring heeft is hij voor de werkgever waardevoller. De werkgever zal daarom deze werknemer voor het bedrijf willen behouden. Hij biedt hem daarom een vaste baan en mogelijkheden om vooruit te komen.

Samenvattend kunnen we dus stellen dat er bepaalde arbeidsorganisaties zijn die gezien de kenmerken van hun functies hun arbeidsmarkt afsluiten van de externe markt. De procedures hiervoor zijn gelegen in de in- en uittredemogelijkheden en in de interne mobiliteitsstructuren. De oorzaak hiervoor is gelegen in de noodzaak van een stabiel personeelsbestand.

### II.3.3. Indeling van de industriële structuur

We kunnen ons nu de vraag stellen welke soort bedrijven er toe komen, er toe in staat zijn hun interne arbeidsmarkt af te sluiten van de externe markt. Op dit punt wordt door de theorie van de dubbele arbeids-

markt de band gelegd tussen interne en externe markt enerzijds en primaire en secundaire arbeidsmarkt anderzijds.

Zoals we hoger (blz.6) reeds aangeduid hebben is de idee van segmentering van de arbeidsmarkt ontstaan in de V.S. bij de studie van een aantal stedelijke arbeidsmarkten. Men stelde vast dat er op de arbeidsmarkt een tweedeling bestaat, nl. een primaire en een secundaire arbeidsmarkt en dat het optreden van de werkgevers en de werknemers op deze markten verschillend is. De primaire arbeidsmarkt omvat banen met de volgende kenmerken : hoge beloning, goede secundaire arbeidsvoorwaarden, prettige arbeidsomstandigheden, stabiliteit, werkzekerheid en gunstige carrière-perspectieven. De secundaire markt omvat veel minder aantrekkelijke banen. Daar worden lagere lonen geboden, gelden slechtere arbeidsvoorwaarden en - omstandigheden, fluctueert de werkgelegenheid sterker en op kortere termijn en gaat het meestal om 'dead-end jobs' of om banen met een korte carrièrelijn (22).

In elk van deze segmenten bestaan verschillende gedragsmodellen die niet voor de andere segmenten bruikbaar zijn. In de secundaire sector is het werk vooral ongeschoold of is het werk zo georganiseerd dat kosten ten gevolge van instabiliteit laag zijn. De selectiecriteria in dit segment liggen laag en de snelle wisselingen maken zorgvuldig werving en selectie kostbaar en overbodig. Dit betekent dat hoog verloop en absentisme getolereerd worden en soms zelf aangemoedigd worden.

In de primaire sector daarentegen is het werk hooggeschoold en is er interne opleiding en bedrijfsscholing aan verbonden. Voor deze werkgevers betekent hoog verloop en absentisme een zware kost. Zij zullen daarom trachten de stabiliteit te bevorderen via een zorgvuldig selectieproces, door interne marktstructuren en door een systeem van human relations en de tevredenheid van de werknemers te verhogen. Hier ligt dus de band die de theorie van de dubbele arbeidsmarkt formuleert, nl. het knooppunt van arbeidsmarkt en arbeidsorganisatie. In de ondernemingen die behoren tot de primaire sector wordt een interne markt opgebouwd om aldus de eigen organisatie af

te pendelen van de externe markt. Voor de werkgevers is deze interne markt belangrijk omdat het de stabiliteit bevordert, wat voor deze organisaties essentieel is.

Deze verschillen in arbeidsorganisatie in de verschillende segmenten betekent ook een onderscheid in de aard van de vraag. In het primaire segment worden door de werkgevers die werknemers gerecruteerd waarvan ze verwachten dat ze stabiel zijn, dat de investeringen in opleiding zullen renderen. In dit verband liggen de verwachtingen van werkgevers anders ten opzichte van mannen en vrouwen. Van deze laatste groep wordt verondersteld dat ze een hoger verloop kennen en dat ze hogere cijfers voor absentisme en ziekteverzuim hebben. Ook wordt van vrouwen verondersteld dat zij hun arbeidsleven zullen onderbreken in de periode waarin ze kleine kinderen hebben en dat ze van werk veranderen in functie van de werksituatie van de echtgenoot. Op basis van deze gedeeltelijk feitelijke verschillen en gedeeltelijk veronderstelde verschillen tussen mannen en vrouwen bestaat er een discriminatie inzake in- en uittrede en promotiemogelijkheden tussen beide groepen. Hierdoor zijn vrouwen meer dan mannen aangewezen op tewerkstelling in het secundaire segment.

Ook t.o.v. vreemdelingen bestaat een gelijkaardige discriminatie. In het primaire segment wordt relatief weinig beroep gedaan op gastarbeiders omwille van de veronderstelde risicofactoren, nl. in die zin dat van hen verondersteld wordt dat ze de taal minder goed beheersen en zich minder goed kunnen aanpassen aan de heersende normen en gewoonten. Ook wordt bij hen een hoger verloop en meer verzuim verondersteld. Hierdoor is ook deze groep aangewezen op tewerkstelling in het secundaire segment.

De arbeidsorganisaties in het secundaire segment hebben gezien de slechtere arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden die zij kunnen bieden minder mogelijkheden om de meer "superieure" arbeidskrachten aan te trekken. Door Haex, e.a. wordt gesteld dat vooral arbeidsintensieve

bedrijven, waar de loonkost sterk doorweegt, en traditionele bedrijven met een verouderd produktieapparaat een massaal beroep gedaan hebben op buitenlanders. Goedkope buitenlandse arbeidskrachten houden deficitaire sectoren en sectoren die (bovendien) moeilijk met andere kunnen concurreren, in stand. In termen van produktie uitgedrukt, maken gastarbeiders en andere sociaal-economisch zwakken de economische groei dus mogelijk (23).

Naast deze groepen werknemers zijn er nog andere categorieën waarvan uit werkgeverszijde verondersteld wordt dat ze minder goed functioneren. Alhoewel in dit verband minder diepgaande studies verricht zijn kunnen toch enkele categorieën aangeduid worden die vanuit werkgeverszijde gediscrimineerd worden :

- geestelijke en fysisch gehandicapten worden zelden opgenomen in de bedrijven en dan nog slechts wanneer er beschermende maatregelen vanwege de overheid genomen worden;
- ten aanzien van oudere werknemers bestaan een aantal vooroordelen in verband met verouderde kennis en arbeidsproduktiviteit.

Inzake deze materie is nog verder onderzoek nodig maar toch is reeds duidelijk dat niet alle groepen van arbeidsaanbod dezelfde kansen krijgen op de arbeidsmarkt. Hierbij gaat het niet om kleine toevallig persoonlijke verschillen, maar om structurele verschillen. Het gaat om institutionele ongelijkheden en discriminaties, die in stand worden gehouden door bewuste marktstrategieën van marktpartijen (24).

Alhoewel reeds terloops aangeduid moet hier nog de vraag beantwoord worden op welke wijze de scheidingslijnen lopen inzake segmentering. In dit verband moet gesteld worden dat de primaire en de secundaire segmenten de extreme types zijn van een continuüm waartussen allerlei gradaties te onderscheiden zijn. Sommige bedrijven en soms zelfs al deze sectoren bevinden zich hun geheel in het primaire of secundaire segment. Bijvoorbeeld confectie, schoonmaak, horeca bevinden zich in het secundaire segment, terwijl de gas-electriciteitsbedrijven, de petroleum zich in het primaire segment bevinden. Binnen een bedrijf echter kunnen sommige ta-



ken of functies "vaster" of "losser" staan ten opzichte van de kern van het bedrijf en daar een meer of minder centraal deel van uitmaken. Het vaster deel zal gekenmerkt worden door betere arbeidsvoorwaarden en beter afgeschermd worden van de externe markt. Het lossere deel zal meer behoren tot de externe arbeidsmarkt.

Hierbij moet er ook rekening mee gehouden worden dat de segmentering geen vaststaand gegeven is maar dat het segmenteringsproces een dynamisch gebeuren is. In dit verband werd door A. Martens een analyse gemaakt van de destructuratie van de arbeidsmarkt (25). Hij stelt hierbij dat de overlevingsmogelijkheden van de kapitalisten afhangen van de verhoogde uitbuitingsmogelijkheden van de arbeid, met andere woorden van het scheppen van secundaire arbeidsfuncties. Afgezien van het feit dat voor die functies specifieke arbeidsreserven kunnen worden aangeboord zoals vrouwen, vreemdelingen en jongeren, kunnen wij vaststellen dat secundaire arbeidsfuncties vaak voorkomen uit de destructuratie van het arbeidsproces waarbij primaire arbeidsfuncties stelselmatig in secundaire worden omgebouwd. Dit destructuratieproces kan zich op verschillende niveau's afspelen en wel binnen de arbeidsorganisatie en tussen of onder verscheidene arbeidsorganisaties. Voor de destructuratie binnen de bedrijven verwijst de auteur naar processen van mechanisering, rationalisering, verdere arbeidsverdeling. Voor de destructuratie tussen bedrijven verwijst hij vooral naar het gebruik van uitzendkrachten. Dit brengt mee dat bepaalde arbeidsfuncties in gunstige bedrijfssectoren naar minder gunstige sectoren worden afgevoerd. Hier wordt verwezen naar onderhoudspersoneel, schoonmaak, vervoer, ... . De werknemers kunnen wel op eenzelfde arbeidsplaats tewerkgesteld blijven, maar in feite van verschillende werkgevers afhangen, met verscheidene arbeidsvoorwaarden en omstandigheden.

#### II.4. Herformulering van de onderzoeksopzet

Wanneer we nu onze oorspronkelijke onderzoeksvraag koppelen aan dit theoretisch kader van de arbeidsmarkt moet er een herformulering gebeuren.

Het uitgangsprobleem was : welke zijn de kenmerken van de werknemers die in ploegenarbeid werken of welke zijn de werknemers die in ploegen willen of moeten werken. De klemtoon bij deze probleemformulering ligt duidelijk op de arbeidsaanbodzijde. Zoals uit de hoger beschreven theorie blijkt levert een dergelijke aanpak echter onvoldoende verklarend inzicht omdat het aanbod slechts een partij is in het hele marktgebeuren. Daarbij staat de aanbodszijde in een afhankelijke positie en beschikken zij over minder mogelijkheden en minder macht om de processen op de arbeidsmarkt naar hun hand te zetten. Dit impliceert dat het gedrag van de werknemers inzake ploegenarbeid niet louter vanuit deze hoek kan bekeken worden en zeker kan geen voldoende verklaring gevonden worden door zich alleen te richten op de houdingen, meningen, verwachtingen van de werknemers inzake ploegenarbeid. Het feitelijk gedrag van de werknemers wordt slechts in beperkte mate beïnvloed door hun houding tegenover het werken in ploegen. De keuze die de werknemer formuleert inzake ploegenarbeid zal slechts in beperkte mate meespelen in het feitelijk gedrag.

Naast een analyse van de factoren die werknemers aanzetten tot het werken in ploegenarbeid zal dus ook moeten nagegaan worden welke de invloed is van de organisatie van het arbeidsproces op de vraag naar arbeid.

In de onderzoeksliteratuur over ploegenarbeid zijn voldoende gegevens voorhanden waaruit blijkt dat ploegenarbeid een zware belasting betekent voor de werknemers op diverse vlakken (familiaal, gezondheid, relaties, vrije tijd, ...). Dit betekent dat inzake arbeidsvoorwaarden ploegenarbeid een belangrijk negatief aspect is. Hierbij stelt zich de vraag wat dit betekent inzake situering van de functies in ploegen op de arbeidsmarkt. In de theorie van de dubbele arbeidsmarkt wordt, zoals hoger beschreven, een onderscheid gemaakt tussen de jobs behorend tot de primaire arbeidsmarkt met hoge beloning, goede arbeidsvoorwaarden, stabiliteit, ... en de jobs in het secundaire segment waar de lonen, arbeidsvoorwaarden, ... veel minder gunstig zijn.

Beschouwd vanuit de problematiek ploegenarbeid worden de functies die in een dergelijk systeem zijn georganiseerd als veel minder gunstig beschouwd dan de functies die in dag georganiseerd zijn. Welke betekenis echter toegerekend wordt aan ploegenarbeid in het spel van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt moet nog uitgemaakt worden, nl. hoe zwaar weegt ploegenarbeid door in vergelijking met andere aspecten verbonden aan deze functies.

Het beantwoorden van deze vraag houdt nauw verband met de analyse van de mogelijkheden die werkgevers hebben inzake recrutering van werknemers. We kunnen hierbij de volgende hypothese vooropstellen : indien ploegenarbeid een dergelijk zware degradatie van de functies meebrengt zal dit als gevolg hebben dat de vraagzijde beperktere mogelijkheden heeft in de beheersing van het gedrag van het aanbod. Zij zullen voor deze functies met minder gunstige aspecten gedwongen worden om de eisen bij de recrutering te verlagen en werknemers met voor hen inferieure kenmerken te aanvaarden. Dit brengt ook mee dat zij minder mogelijkheden hebben om de werknemers aan het bedrijf te binden. Gezien de zware inconveniënt die ploegenarbeid is voor de werknemers zal de binding en de tevredenheid met de functie minder hoog zijn en zullen zij sneller wisselen. De interne arbeidsorganisatie is dus ook minder afgesloten van de externe arbeidsmarkt. Aan de hand van de bekomen onderzoeksresultaten zal uitgetetst worden in welke mate deze hypothese geldig is.

- (1) VAN VOORDEN, W., Institutionaliserings en arbeidsmarktbeleid, Alphen aan den Rijn, 1976, p.17.
- (2) VAN HOOF, J., Arbeidsmarktonderzoek op een keerpunt, Sociologische Gids, 1977, 1-2, p.7 e.v.
- (3) BUITER, J.H., Modern salariaat in wording, Rotterdam, 1968.
- (4) VAN BERKEL, P., Spanningen op de arbeidsmarkt, Meppel, 1965.
- (5) THIERRY, H.K., Loont de prestatiebeloning ? Enkele opmerkingen over een empirisch onderzoek, Mens en Onderneming, 1968, 22, IV, p. 189-201.
- (6) VAN HOOF, J., idem, p.11.
- (7) VAN WEZEL, J.A.M., Herintreding in het arbeidsproces, een onderzoek onder werklozen, Tilburg, p. 169 e.v.
- (8) HAEX, J., MARTENS, A. en WOLF, S., Arbeidsmarkt, discriminatie en gastarbeid, K.U.Leuven, 1976.
- (9) HAMAKER, H.G., Arbeidsmarkt en personeelvoorziening, Samson, Alphen aan den Rijn, 1976.
- (10) HAMAKER, H.G., idem, p.55.

---

- (11) VAN VOORDEN, W., idem.
- (12) HAMAKER, H.G., idem.
- (13) VAN HOOF, J., idem, p.19-20.
- (14) VAN HOOF, J., idem, p.23.
- (15) VISSER, A.M.C., Segmentering van de arbeidsmarkt in Van Dyck J.J.J. en Ter Hoeven P.J.A., Het vermoeide arbeidsbestel, Samson, Alphen aan den Rijn, 1977, p.48.
- (16) VAN WEZEL, J.A.M., idem.
- (17) HAEX, J., e.a., idem.
- (18) LEDRUT, R., Sociologie du chômage, P.U.F., Paris, 1968.
- (19) BERCKMANS, P., GEVERS, P. en MOK, A.L., Adekwaatheid van arbeidsmarktinformatie, Acco, Leuven, 1975, p. 19 e.v.
- (20) VISSER, A., idem, p.14.

- (21) DOERINGER, P.M. en PIORE, M.J., Internal Labor Markets and Manpower Analysis, Lexington, Mass, 1971.
- (22) HAMAKER, H.G., idem, p.224.
- (23) HAEX, J., e.a., idem, p.218.
- (24) MOK, A.L. en BRACKE, J., De arbeidsmarkt : een poging tot integratie van economische en sociologische gezichtspunten, Economisch en sociaal tijdschrift, 1976, nr.4, p.551-626.
- (25) MARTENS, A., De destructuratie van de arbeidsmarkt, Sociologische Gids, 1977, 1-2, p.118 e.v.

### III. CONCRETE UITWERKING VAN HET ONDERZOEK

---

#### III.1. Afbakening van het onderzoeksdomein

---

De term ploegenarbeid verwijst naar diverse vormen van abnormale en/of onregelmatige werktijden. De ploegensystemen die het meest voorkomen zijn de volgende :

- non-continu ploegensysteem : het produktieproces wordt dagelijks een aantal uren onderbroken en ook in het weekend is er een onderbreking. Dit systeem wordt meestal in twee ploegen georganiseerd (morgen- en avond-dienst) waarbij wekelijks van dienst gewisseld wordt.
- semi-continu ploegensysteem : er wordt 24 uren per dag gewerkt, maar met een onderbreking in het weekend. Meestal werkt men in drie ploegen (morgen-, avond- en nachtploeg) waarbij wekelijks gewisseld wordt. Indien echter zes dagen continu gewerkt wordt, is een vierploegensysteem noodzakelijk.
- vol-continu ploegensysteem : het werk gaat de hele week onafgebroken voort (24 uren per dag, 7 dagen per week). Hier wordt vooral in een vierploegen-systeem gewerkt.

Uit de onderzoeksliteratuur naar de gevolgen van ploegenarbeid komt naar voor dat de consequenties erg uiteenlopend zijn naargelang het systeem. Hierbij ligt enerzijds de klemtoon op nachtarbeid wat de medische aspecten betreft en anderzijds op het weekendwerk wat het familiaal en sociaal leven betreft. In dit opzicht houdt het vol-continu ploegensysteem het meest inconveniënten in gezien hier zowel nachtarbeid als weekendwerk gepresteerd worden.

In deze studie wordt geopteerd om de vol-continuwerkers centraal te stellen omdat dit systeem het meest afwijkt van de normale dagdienst en de meest verregaande implicaties heeft voor de gezondheid, voor het sociaal en familiaal leven van de ploegenwerker.

Uit de studie naar de spreiding van ploegenarbeid in België blijkt dat de aard van ploegenarbeid, het systeem dat toegepast wordt, samenhangt

met de soort van industriële bedrijvigheid. Naargelang de sector worden dus uiteenlopende ploegensystemen toegepast. In een aantal sectoren (vooral de dienstensector) is continuarbeid noodzakelijk omwille van sociale redenen (gezondheidszorg, brandweer, politie,...). In andere bedrijfstakken maakt de huidige stand van de technologie ook continuarbeid onvermijdelijk (chemie, staal, energie). In de andere sectoren hangt de mate en de vorm van ploegenarbeid in belangrijke mate samen met de kapitaalsintensiteit. Bij hogere kapitaalskosten zal meer in ploegen gewerkt worden, omdat dezelfde produktie kan verzekerd worden met minder machines.

In dit onderzoek zullen we ons beperken tot de secundaire sector en de tertiaire sector niet opnemen. Alhoewel in deze laatste sector ook veel in continusystemen gewerkt wordt (ziekenhuizen, vervoer, politie,...) wordt hier een andere categorie van werknemers tewerkgesteld (hoger geschoolden, bediendenstatuut, veelal Belgen) die niet op één lijn kunnen gesteld worden met de werknemers in de industriële sector.

In de volgende tabel wordt de verdeling van vol-continu ploegenarbeid naar sector voor gans België weergegeven.

Tabel 1 : Vol-continu ploegenarbeid naar sector

	(1)	(2)	(3)
	bedrijven	werknemers	mannelijke werknemers
energie en water	47	3,8	2,5
delfstoffen	39,4	45,9	46,8
chemie	36	62,5	62,3
vervaardiging van produkten uit metaal		0	0
machine en automobiëlbouw	2,3	1	1,1
electrotechnische industrie		0,5	0,3
voedings- en genotmiddelenindustrie	7,7	3,8	5,7
textiel, kleding, schoenen	3	6,5	8,6
papier rubber, hout	13,3	41	45,3
bouw	0	0	0

De cijfers in de eerste kolom (1) geven aan in hoeveel procent van de bedrijven een vol-continu ploegensysteem toegepast wordt en dit uitgesplitst naar sector. Hieruit komen 3 belangrijke sector naar voor, nl. energie en water, delfstoffen, scheikunde.

Wanneer we dit echter vergelijken met kolom twee (2) komen andere sectoren op de voorgrond. In deze tweede kolom wordt de verhouding weergegeven tussen de ploegenwerkers tewerkgesteld in vol-continu ploegensysteem en alle ploegenwerkers, uitgesplitst naar sector. Hier zien we dat de sector papier een belangrijke plaats inneemt en de sector energie en water relatief onbelangrijk is. Dit betekent voor deze laatste sector dat er in veel bedrijven een vol-continu systeem van toepassing is, maar dat er in die bedrijven relatief weinig werknemers in vol-continu ploegensysteem werken (vooral semi-continu).

Voor de sector papier (rubber en hout in veel mindere mate) ligt de verhouding juist omgekeerd : relatief weinig bedrijven met vol-continu, maar in die bedrijven werken veel werknemers in vol-continusysteem. In kolom drie (3) vinden we dezelfde tendenzen terug als in twee (2). Deze cijfers geven weer hoeveel procent van de mannelijke ploegenwerkers in een vol-continu systeem werken.

In dit onderzoek wordt de sector delfstoffen (ijzer-staalindustrie, steen, cement, ...) niet opgenomen omdat deze industriële bedrijvigheid in Vlaanderen veel minder is uitgebouwd. Ook de sector energie en water wordt niet bestudeerd omdat inzake ploegenarbeid de klemtoon in deze bedrijven niet ligt op het continu ploegensysteem.

In dit onderzoek gaan we ons dus beperken tot de twee belangrijke vol-continu sectoren, namelijk scheikunde en papier.

Naar regio wordt het onderzoek beperkt tot de Vlaamstalige regio omdat een intensieve studie van gans België binnen de onderzoeksmogelijkheden niet haalbaar is.

In de volgende tabel wordt de spreiding van vol-continu ploegenarbeid in de Vlaamse provincies weergegeven.



Tabel 2 : vol-continu ploegenarbeid naar regio

	(1) bedrijven	(2) werknemers
Limburg	15	16,3
Antwerpen	10,4	16,9
Oost-Vlaanderen	9,1	14,8
West-Vlaanderen	5,9	10,1
Vlaams Brabant	4,7	4,3

De cijfers in de eerste kolom (1) geven de verhouding weer tussen de bedrijven die vol-continu ploegenarbeid toepassen en alle bedrijven. De cijfers in de tweede kolom (2) geven de verhouding weer tussen het aantal vol-continu ploegenwerkers en alle ploegenwerkers uitgesplitst naar regio.

Uit deze gegevens komt het belang van de verschillende regio's ten aanzien van vol-continu ploegenarbeid naar voor. In Vlaams-Brabant (Leuven, Halle-Vilvoorde) zijn er wel een aantal bedrijven die tot de sectoren van het onderzoek behoren maar het aantal met vol-continu arbeid is zeer beperkt. De reden hiervoor is dat in de regio Vlaams-Brabant meer farmaceutische en plasticverwerkende bedrijven (deeltakken van de chemische industrie) gevestigd zijn en waar de toepassing van vol-continu arbeid minder belangrijk is.

De vol-continu sector in West-Vlaanderen is beperkt tot enkele zeer verspreid liggende bedrijven. Daarom wordt deze regio niet opgenomen. Naar regio wordt het onderzoek dus beperkt tot Antwerpen, Oost-Vlaanderen en Limburg.

In tabel 3 wordt de toepassing van continu ploegenarbeid naar bedrijfs-grootte weergegeven.

Tabel 3 : Percentage van de bedrijven met vol-continu ploegenarbeid tegenover de totale populatie naar bedrijfsgrootte

	Bedrijven met vol-continu ploegenarbeid
50- 99 werknemers	3,5 %
100-199 werknemers	7,4 %
200-499 werknemers	13,6 %
500-999 werknemers	17,9 %
1.000 en + werknemers	35 %

Uit deze tabel blijkt dat de toepassing van continuarbeid stijgt naargelang de bedrijfsgrootte. In de categorie met het laagste aantal werknemers (50-99 werknemers) zijn er slechts 3,5 % van de bedrijven die vol-continu ploegenarbeid toepassen. Hieruit kunnen we veronderstellen dat in de kleine bedrijven (KMO's) hetzelfde of een beperkter aantal bedrijven deze vorm van ploegenarbeid organiseren. In dit onderzoek zullen we ons daarom richten op de bedrijven van 50 en meer werknemers.

Naar geslacht wordt door de wetgeving een beperking opgelegd inzake ploegenarbeid. Vermits nachtarbeid voor vrouwen verboden is (behalve in dienstensectoren) werkt deze groep niet in het vol-continu systeem en worden zij dus niet in het onderzoek opgenomen.

### III.2. Steekproeftrekking

Voor de steekproeftrekking hebben we ons gesteund op het materiaal dat ter beschikking is op basis van het onderzoek "Relatieve omvang van ploegenarbeid in België" en op basis van een listing van alle bedrijven met meer dan 50 werknemers waar sector, bedrijfsgrootte en adres op aangegeven is (RSZ).

Hieruit blijkt dat 71 bedrijven beantwoorden aan de criteria zoals we ze hoger afgebakend hebben. De verdeling ervan naar regio is als volgt :

Limburg	8
Antwerpen	36
Oost-Vlaanderen	27
	—
Totaal	71

Rekening houdend met de mogelijkheden wat betreft tijd en budget van het onderzoek moest een steekproef getrokken worden. Er werden 27 bedrijven toevallig uitgekozen en hiervan weigerde 1 bedrijf mee te werken aan het onderzoek.

De uiteindelijke verdeling van de bedrijven ziet er uit als volgt :

	<u>Chemie</u>	<u>Papier</u>
Antwerpen	12	2
Oost-Vlaanderen	5	1
Limburg	5	1
	—	—
	22	4

### III.3. Methodes

De hoger geformuleerde uitgangspunten van het onderzoek bepalen in belangrijke mate de gehanteerde methodes. Een eerste aspect van het onderzoek betreft het situeren van de vol-continu ploegenarbeiders op de arbeidsmarkt. Dit betekent dat de sectoren waarin deze vorm van ploegenarbeid toegepast wordt, de chemie en de papiersector, moeten geplaatst worden binnen de ganse industriële bedrijvigheid.

De eerste fase betreft dus een morfologische exploratie van de twee sectoren naar een aantal kenmerken waardoor hun situatie in de industriële structuur

duidelijker wordt. Hiervoor hebben we ons gebaseerd op secundaire bronnen en vooral de volgende aspecten komen aan bod :

- economische situatie
- tewerkstelling, werkloosheid
- kenmerken van de arbeidsomstandigheden en -voorwaarden.

In een tweede fase wordt het ondernemingsniveau centraal gesteld waarbij enerzijds het beleid van werkgeverszijde en anderzijds het feitelijk gedrag van de aanbodszijde bekeken wordt.

Dit onderzoeksgedeelte is gebaseerd op studie binnen de geselecteerde bedrijven waarbij de volgende methoden gehanteerd werden :

- open interview met de personeelsdirectie als vertegenwoordiger van de bedrijfsleiding op basis van een vragenschema
- registratie van een reeks relevante gegevens die minimaal in elk bedrijf aanwezig zijn en die voor alle werknemers individueel opgenomen worden
- registratie van dezelfde gegevens voor alle individuele werknemers die het bedrijf verlaten hadden in het jaar 1977.

---

De volgende gegevens werden genoteerd:

- geslacht
- burgerlijke staat
- leeftijd
- anciënniteit (datum van indiensttreding)
- woonplaats
- land van geboorte
- nationaliteit
- aantal kinderen ten laste
- echtgenote : al dan niet buitenhuis werkend
- arbeidsvergunning (A - B - C)
- loon (uurloon - maandloon - weekloon - dagloon - premies)
- arbeidstijd
- afdeling
- functie

- arbeider - bediende
- kredieturen
- verandering van statuut : van arbeider naar bediende
- schoolse opleiding.

Deze geregistreeerde gegevens werden kwantitatief geanalyseerd op basis van een SPSS-computerprogramma. De interviews met de bedrijfsleiding werden kwalitatief geïnterpreteerd.

#### IV. PLAATS VAN DE ONDERZOCHE SECTOREN (CHEMIE EN PAPIER) IN HET INDUSTRIEEL BESTEL

Bij de keuze van de sectoren die in het onderzoek betrokken werden hebben we, gezien de problematiek, ons toegelegd op de bedrijfstakken waar volcontinu ploegenarbeid op ruime schaal toegepast wordt. In concreto betekent dit de chemische- en papiersector in Vlaanderen. Uit de theoretische omkadering van deze studie komt duidelijk naar voor dat de mogelijkheden van toetreding van de werknemers in niet geringe mate mee bepaald wordt door de aard van de bedrijven waar zij eventueel tewerkgesteld worden en de positie van die bedrijven op de arbeidsmarkt. Naargelang de bedrijven behoren tot het primaire of het secundaire segment op de arbeidsmarkt vertonen zij andere gedragsmodellen inzake personeelsbeleid.

Voor dit onderzoek is het dus noodzakelijk de sectoren van het onderzoek te situeren binnen het gans industrieel bestel om aldus hun arbeidsmarktpositie aan te geven.

De gegevens van dit hoofdstuk zijn gebaseerd op secundaire bronnen, waarbij vooral beroep gedaan werd op documenten van :

- de bedrijfsraad van de scheikunde
- de federatie van de chemische nijverheid van België
- de bedrijfsraad van de papiernijverheid
- de federatie van de papiernijverheid (Cobelpa)
- het onderzoeksrapport HIVA : Humanisering van de arbeid en herwaardering van sommige beroepen
- Eurostat België - EEG loonenquête 1972
- onderzoeksrapport HIVA : de relatieve omvang van ploegenarbeid in België
- jaarverslagen diensten V.G.V. (Ministerie van Arbeid)
- gegevens Fonds voor Arbeidsongevallen en Fonds voor Beroepsziekten
- RMZ, NIS en RVA-statistieken.

#### IV.1. Chemische sector

De chemische nijverheid wordt ingedeeld in vijf deelsectoren :

- chemie
- rubber
- zeep
- plasticverwerkende nijverheid
- farmaceutische industrie.

De hiernavolgende gegevens worden vooral toegespitst op de subsector chemie omdat ons verder onderzoek ook daar betrekking op heeft.

De oorsprong van de Belgische scheikundige nijverheid ligt in Luik (1). Het was vanuit deze streek dat de zware chemische nijverheid ontstond uit de industriële omwenteling en zich uitbreidde langs de Waalse industriële as, en sporadisch in de Kempen. Zowel de ertsontginning (waaruit de zwavelzuurnijverheid zou ontstaan) als de steenkoolindustrie, die het ontstaan gaf aan de cokesnijverheid (de eerste hoogoven op cokesbasis werd in 1824 te Seraing door John Cockerill gebouwd), de steenkooldistillatie, de lichtgasindustrie, enz. werden er geboren.

In de tweede helft der XIXe eeuw situeert zich de bereiding van soda volgens het Solvay-procédé, wat een ware omwenteling op het gebied van de zware scheikunde betekende. De Solvay-fabriek te Couillet legde de basis van wat tot een wereldindustrie zou uitgroeien.

Tot de eerste wereldoorlog vertoonde de Belgische scheikundige nijverheid aldus een dubbel aspect : het was vooral een zware nijverheid (gebaseerd op zwavelzuur, soda en steenkooldistillatie) en hoofdzakelijk een Waalse nijverheid.

Deze kenmerken bleven behouden tussen de twee oorlogen. Wel ontwikkelden zich enkele nieuwe industrieën : fotonijverheid, de rubberfabrikatie, de farmaceutica, de kleurennijverheid. Opvallend voor de periode was de

---

(1) De scheikundige nijverheid; anorganische nijverheid, Kredietbank 1969.

sterke vlucht genomen door de kunstmeststoffenindustrieën en anderzijds door de plastic- en kunstvezelstoffen.

Na de tweede wereldoorlog echter werd dit traditionele beeld van de Belgische scheikundige nijverheid grondig gewijzigd door het ontstaan te Antwerpen (en in mindere mate in de Gentse kanaalzone) van een petrochemische nijverheid. De reusachtige infrastructuurwerken waardoor aardolie, de veelzijdige grondstof over organische scheikunde, kon worden aangevoerd en in België verwerkt, hadden dit mogelijk gemaakt.

Een gevolg van de ontwikkeling van de petrochemie is wel dat het belangrijkste deel van de scheikundige activiteit nu door de havengebieden (Antwerpen, Gent-Zelzate) wordt geleverd. Vooral in de periode 1960-1970 hebben de bedrijven zich hier gevestigd wegens de gunstige ligging voor af- en aanvoer van grondstoffen en afgewerkte produkten. Zoals uit de volgende tabel blijkt is bijna de helft van de tewerkstelling in de chemische sector geconcentreerd in Antwerpen.

Tabel 1 : Tewerkstelling in de chemische sector per provincie

	1970		1974	
		%		%
Antwerpen	19.284	42,9	23.323	47,4
Brabant	6.622	14,7	6.371	12,9
Henegouwen	4.095	9,1	3.594	7,3
Luik en Luxemburg	2.526	5,6	2.858	5,8
Limburg	1.828	4,1	2.499	5,-
Namen	2.483	5,5	3.270	6,6
Oost-Vlaanderen	6.729	15,-	5.824	11,8
West-Vlaanderen	1.397	3,1	1.462	2,9
Het Rijk	44.964	100,-	49.201	100,-

Bron : NIS en berekeningen bedrijfsraad chemie



De concentratie van de chemische activiteit is dus wel sterk. Doorgaans zijn de streken bovendien nog gespecialiseerd in bepaalde chemische subsectoren. Zo is Brussel vooral belangrijk voor de chemische specialiteiten farmaceutica, wasmiddelen, cosmetica en onderhoudsprodukten, verven en vernissen, lijmen, inkten, enz. alle produkties die passen bij de hoofdstedelijke en dienstenfunctie van Brussel en die vrij arbeidsintensief zijn. De anorganische scheikundige nijverheid is nog steeds geconcentreerd langs de industrie-as Samber-Maas, hoewel ook enkele grote fabrieken gevestigd zijn in de Kempen, langs het kanaal van Willebroek en dat van Gent-Terneuzen.

Verder is de scheikundige nijverheid verspreid over verscheidene streken : Antwerpen is het centrum van de fotonijverheid; Luik van de rubberindustrie. In Oost-Vlaanderen, Waals-Brabant en de Limburgse Maaskant zijn fabrieken van kunstvezels gevestigd; de plasticnijverheid ligt zowat over het ganse land verspreid.

In een tweede tabel wordt de evolutie van de bedrijven naar bedrijfsgrootte weergegeven.

Tabel 2 : Indeling per grootte-klasse der vestigingen die 5 en meer personen tewerkstellen op 30 september (in procent) in subsector chemie

Jaar	Klasse								Totaal
		5-9	10-19	20-49	50-99	100-199	200-499	500 of +	
1962	31/12	16,3	21,7	18,8	18,8	11,8	5,9	6,4	100
1963		15,6	19,-	21,1	21,1	11,4	5,5	5,9	100
1964		15,3	19,2	22,6	18,3	12,8	5,1	6,4	100
1965		14,7	19,1	22,1	18,2	13,9	5,2	6,5	100
1966		15,5	19,9	21,6	17,7	13,4	5,6	6,-	100
1967		17,5	16,2	21,-	19,7	12,2	7,-	6,1	100
1968		15,5	15,1	22,6	20,-	12,4	8,8	5,3	100
1969		16,3	21,-	19,7	18,4	10,9	8,4	5,-	100
1970		14,9	21,3	21,3	15,8	12,7	7,7	6,3	100
1971		10,6	19,8	25,8	15,2	14,3	7,4	6,9	100
1972		9,9	22,0	26,5	14,5	11,8	9,-	6,3	100
1973		13,-	18,4	27,-	13,5	12,1	9,9	5,8	100
1974		3,2	8,8	30,2	18,1	17,2	11,1	11,1	100

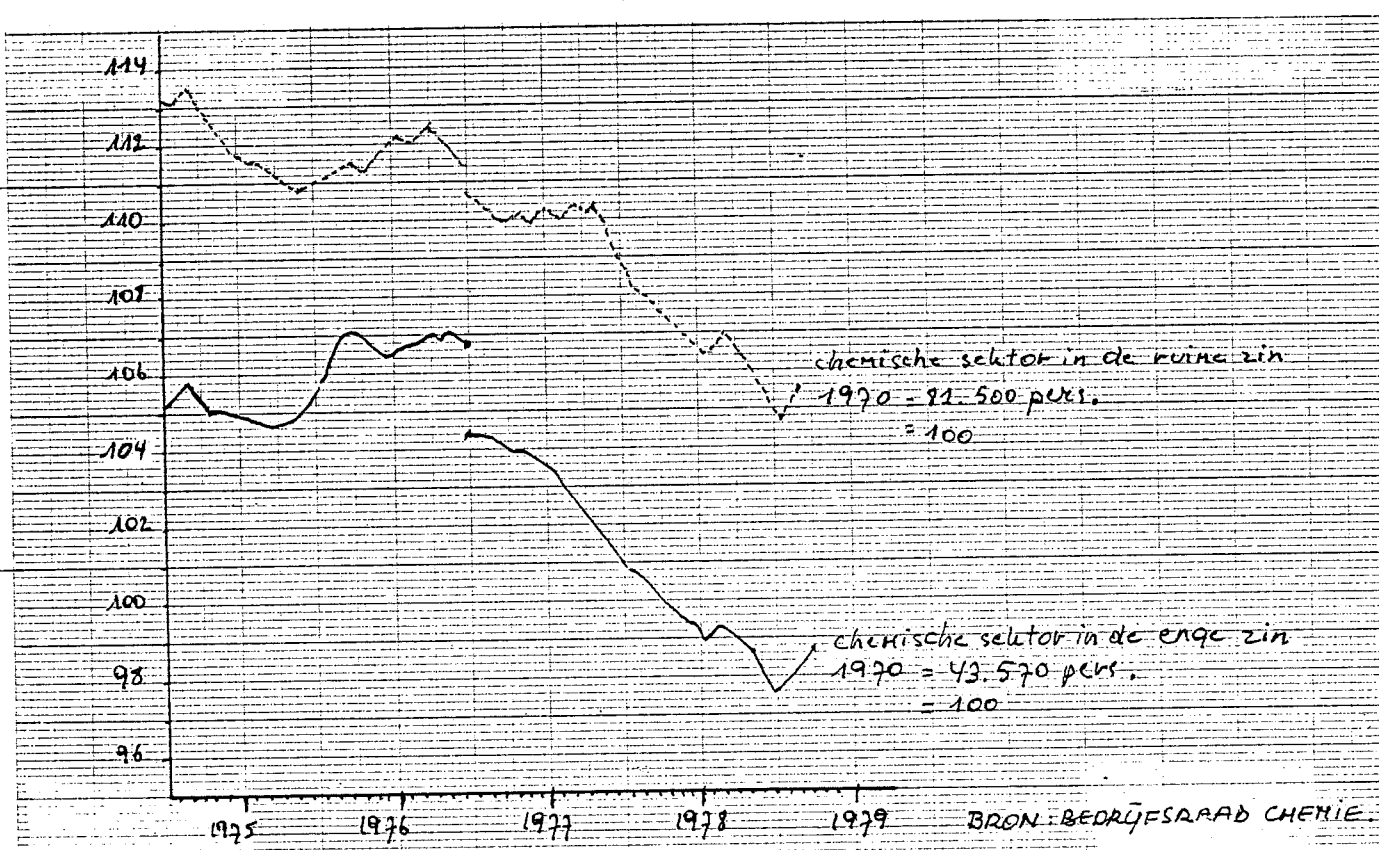
Bron : NIS + berekeningen Bedrijfsraad Chemie

De chemische sector is vooral georganiseerd in grote en middelgrote bedrijven. Er is een duidelijke tendens naar grotere bedrijven terwijl het aantal zeer kleine bedrijven drastisch verminderd is. Dit hangt samen met de technologische evolutie : de zware investeringen van de geautomatiseerde produktiewijze kan moeilijk in zeer kleine entiteiten georganiseerd worden.

In 1974 zorgden de bedrijven met 100 en meer werklieden voor 90 % van de tewerkstelling in deze sector.

Tot voor enkele jaren is er in de chemische sector een trage, maar gestadige toename geweest van het aantal tewerkgestelden. In het begin van de jaren zestig bedroeg de tewerkstelling ongeveer 40.000 en het hoogtepunt werd bereikt rond 1973 met ongeveer 47.000 tewerkgestelden. Zoals blijkt uit de volgend grafiek is er in deze sector ook een achteruitgang van het totaal aantal werknemers. Van 1977 naar 1978 ging de tewerkstelling met 4,1 % achteruit. Deze achteruitgang heeft echter alleen betrekking op de arbeidsgroep. Bij de bedienden is er nog steeds een lichte stijging van het aantal tewerkgestelden.

Grafiek I : Tewerkstelling in de chemische nijverheid (driemaandelijks voortschrijdend gemiddelde)



De samenstelling van de werknemerspopulatie heeft wel een grondige verandering ondergaan, in die zin dat in 1963 één op vier werknemers als bediende tewerkgesteld was, terwijl dit nu één op drie bedraagt (tabel 3).

Tabel 3 : Evolutie van de tewerkstelling in de chemische sector naar statuut van tewerkstelling

	Bedienden %	Arbeiders %	%	Totaal N
1962	25,3	74,7	100	39.951
1963	25,7	74,3	100	40.985
1964	26,3	73,7	100	42.052
1965	26,8	73,2	100	41.707
1966	28,2	71,8	100	40.877
1967	29,3	70,7	100	41.429
1968	30,2	69,8	100	42.244
1969	31,4	68,6	100	43.563
1970	32,2	67,8	100	44.565
1971	33,2	66,8	100	45.498
1972	33,6	66,4	100	46.887
1973	33,8	66,2	100	47.439
1974	36,1	63,9	100	46.686
1977	37,-	63,-	100	45.472
1978	37,3	62,7	100	43.601

Bron : NIS + berekeningen Bedrijfsraad Chemie

Het gemiddeld aantal bedienden in de chemische sector is tussen 1963 en 1974 veel sneller gestegen (nl. 59,9) dan het gemiddeld aantal arbeiders (nl. 16,9). Dit hangt o.a. samen met de inplanting van de moderne chemische bedrijven in deze periode. De hoog-technologische produktiewijze van deze bedrijven vereist hooggekwalficeerde jobs. Aan dergelijke functies wordt eerder een bediendenstatuut toegekend.

Wanneer we de tewerkstelling naar geslacht bekijken stellen we vast dat de chemische sector vooral een aangelegenheid van mannen is. Dit hangt samen met het verbod van nachtarbeid voor vrouwen. In deze sector wordt veel continu ploegenarbeid toegepast, waardoor vrouwen tot vele jobs geen toegang hebben. Hier moeten we echter ook rekening houden met het fenomeen van discriminatie op de arbeidsmarkt, waardoor vrouwen minder kansen krijgen in de sterke sectoren.

Tabel 4 : Evolutie van de tewerkstelling in de chemische sector naar geslacht (gemiddelde bezetting per vestiging)

Jaar	Arbeiders Mannen	Arbeiders Vrouwen	Bedienden Mannen	Bedienden Vrouwen
1963	111,6	17,6	37,2	7,7
1964	114,2	18,6	39,-	8,3
1965	115,6	17,3	40,2	8,5
1966	111,3	15,7	41,3	8,8
1967	114,3	14,3	44,1	9,3
1968	117,1	13,9	47,-	9,7
1969	112,7	13,1	47,6	10,3
1970	124,7	12,-	53,6	11,4
1971	129,3	11,2	57,5	12,3
1972	129,8	10,-	59,1	12,3
1973	131,9	10,5	60,3	12,5
1974	138,4	11,2	65,7	13,5

Bron : NIS + berekeningen Bedrijfsraad Chemie

De evolutie van de tewerkstelling van vrouwen is verschillend voor de arbeiders en de bedienden.

De tewerkstelling van vrouwelijke arbeiders vertoont tussen 1963 en 1974 een dalingsindex van 8,7 (1963=100 en 1974=91,3). De vrouwelijke bedienden tewerkstelling vertoont in deze periode een stijgingsindex van 60,7 (1963=100 en 1974=160,7).

Deze trend wordt nog geïllustreerd door volgende tabel die een meer recente korte termijnevolutie weergeeft.

Tabel 5 : Evolutie van de tewerkstelling tijdens het derde trimester 1979 t.o.v. het vorige trimester

	Totaal	Mannen	Vrouwen
Arbeiders	-197	-111	-86
Bedienden	+ 43	+ 4	+39
Totaal	-154	-107	-47

Bron : FCN

Het aandeel van de gastarbeiders in de werknemerspopulatie van de chemische industrie is zeer laag. Alhoewel de beschikbare cijfergegevens enigszins verouderd zijn (1970) geven ze een beeld van de positie van de bestudeerde sectoren in vergelijking met de andere sectoren.

Tabel 6 : Vergelijking van het aandeel gastarbeid in diverse industriële sectoren

Sectoren (NACE)		% gastarbeiders			
NACE-code		Mannen	Rang	Vrouwen	Rang
22	Vervaardiging en eerste bewerking van meta-	20,6	1	23,4	3
48	Rubber en plastic	17,0	2	14,2	7
24	Vervaardiging van steen-cement-glas-beton-ed.	13,7	3	26,5	2
35	Automobieliindustrie	13,5	4	22,5	4
44	Ledernijverheid	13,2	5	14,8	6
31	Vervaardiging van produkten uit metaal	13,2	5	15,7	5
32	Machinebouw	10,5	7	30,7	1
50	Bouwnijverheid	10,0	8	11,8	8
45	Schoenen- en kledingnijverheid	9,9	9	6,9	13
34	Elektrotechniekindustrie	8,5	10	7,0	12
25	<u>Chemie</u>	<u>7,4</u>	11	<u>8,7</u>	11
47	<u>Papier en grafische industrie</u>	<u>6,7</u>	12	<u>9,7</u>	9
41/42	Voedings- en genotsmiddelen	6,2	13	8,9	10
43	Textiel	6,0	14	5,6	14
36	Overige transportmiddelenindustrie	5,3	15	5,3	16
46	Hout en meubel	4,7	16	5,6	14

Bron : Volkstelling 1970

In 1970 was voor gans België slechts 7,4 % van de werknemers in de chemische sector niet-Belg. Dit is zeer laag in vergelijking met andere sectoren als bijvoorbeeld de staalsector (20,6 %).

In de volgende tabellen zijn gegevens samengebracht die kunnen beschouwd worden als indicatoren voor de arbeidsvoorwaarden in de chemische sector.

De graad van volledige werkloosheid in de chemische sector is iets lager dan het totale gemiddelde. Er is echter een groot verschil naar geslacht, nl. bij de mannen is er een relatief lage werkloosheid, terwijl dit bij de vrouwen duidelijk uitsteekt boven het nationale gemiddelde. In de laatste jaren is er ook een sterke stijging geweest van de werkloosheid in deze sector.

Tabel 7 : Graad van volledige werkloosheid

<u>Chemie</u>	1976	1977	1978	1979
Mannen	3,4	3,9	4,-	4,-
Vrouwen	19,9	23,-	24,1	25,6
Totaal	6,9	8,2	8,5	8,9

<u>Het Rijk</u>				
Mannen	5,1	6,-	5,8	5,9
Vrouwen	14,-	17,3	17,2	19,-
Totaal	8,1	9,8	9,8	10,6

Bron : R.V.A.

Voor de globale chemische sector lag in juni 1980 het cijfer van de totale werkloosheid (mannen en vrouwen) rond 7.800. Hiervan waren er ongeveer één derde mannen en twee derden vrouwen.

De laatste jaren zijn de lonen in de sector chemie tamelijk snel gestegen. In de subsector chemie zijn ze het hoogste in vergelijking met de andere subsectoren (rubber, plastic, zeep, farmacie).

Zoals blijkt uit de volgende tabel (8) bekleedt de chemie (zeep en farmacie inbegrepen) na de aardolieindustrie de hoogste plaats tussen de andere sectoren wat betreft de lonen van de arbeiders.

Tabel 8 : Bruto-uurlonen van de arbeiders in de industrie in 1979 in het Vlaams gewest

NACE-code	Sector	bruto-uurlonen in BF
14	aardolie-industrie	332
22	ijzer en staal	237
25	<u>chemische industrie</u>	<u>249</u>
31	metaalverwerkende industrie	190
34	electrotechnische industrie	196
35	automobiëlbouw	236
41/42	voeding	186
43	textiel	162
47	<u>papier en kartonfabrikatie</u>	<u>228</u>
50	bouwnijverheid	212

Bron : Eurostat 1980

Bij vergelijking van de lonen naar geslacht blijkt een opmerkelijk verschil tussen mannen en vrouwen (tabel 9). Vrouwen verdienen in de verschillende regio's bijna één derde minder dan de mannen. Dat hangt in belangrijke mate samen met het verschil in functie en kwalificatie tussen beide groepen.

Naar regio is er ook een verschil in uurlonen bij de arbeiders. Naast regionale verschillen tussen lonen speelt het verschil in industriële activiteit hier ook een rol. Zoals we hoger reeds aangeduid hebben is in het Vlaams gewest de nieuwe petrochemische industrie gevestigd, terwijl in het Waalse gewest de oude anorganische scheikunde en in Brussel vooral de verwerkende industrie gelegen zijn.



Tabel 9 : Bruto-uurlonen in de chemische industrie naar regio en geslacht  
(in 1979)

Geslacht Regio	Mannen	Vrouwen	Totaal
Vlaams gewest	258	177	249
Waals gewest	219	158	202
Brussels gewest	211	145	184

Bron : Eurostat 1980

In een volgende tabel worden enkele elementen in verband met ploegenpremies aangebracht. Onderlinge vergelijking tussen de sectoren wordt wel bemoeilijkt door een verschillende berekening van de premies. Evenals de lonen zijn in de chemische sector de ploegenpremies hoger dan het gemiddelde.

Tabel 10 : Ploegenpremies in de week (1979)

	Morgen	Avond	Nacht
Nationale Gemengde Mijncommissie	35,05 BF	35,05 BF	175,2 BF
Scheikundige nijverheid	7,34 BF	7,34 BF	26,14 BF
Petroleumnijverheid	6 %	6 %	30 %
Brouwerijen	4 BF	4 BF	15 %
Bouwbedrijf	10 %	10 %	20 %
Stoffering en houtbewerking	7,5 %	7,5 %	22,5 %
Ondernemingen van goederentransport	-	-	20 %

Bron : Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, dienst van collectieve arbeidsbetrekkingen

Statistisch materiaal betreffende een vergelijking van de arbeidsduur volgens CAO in de verschillende sectoren is niet beschikbaar. De bestaande gegevens vermelden de effectief gepresteerde arbeidsduur waarin overuren, verlof, ziekte en dergelijke inbegrepen zijn. Een vergelijking van de chemische sector met andere sectoren is dus moeilijk.

Op basis van een enquête van Miek Aerts (1) kunnen we wel de recente tendenzen in verband met arbeidsduurverkorting in de chemische sector weergeven. De meest voorkomende tendenzen zijn :

- 40 % van de bedrijven kent de 38 uren/week toe in 1981
- 24 % van de bedrijven kent 39 à 39,5 uren/week toe voor 1980
- 12 % van de bedrijven kent 38 uren/week toe voor 1980
- 10 % van de bedrijven gaat verder dan de 38 uren/week.
- de overige stellen afwijkende regelingen voor.

In de grote meerderheid van de bedrijven (ongeveer 80 %) wordt de arbeidsduurverkorting als bijkomende compensatiedagen toegekend.

In de volgende tabellen worden enkele specifieke risicofactoren voor de arbeiders belicht, nl. arbeidsongevallen en beroepsziekten.

Tabel 11 : Evolutie van de frequentie en ernstgraad der ongevallen op de plaats van het werk in de chemische sector

Jaar	aantal ongevallen	aantal verloren dagen	frequentie- graad	ernst- graad	aantal dodelijke ongevallen	aantal verlo- ren dagen per ongeval
1972	4.876	151.916	39,4	1,25	7	31
1973	5.175	165.500	42,7	1,36	8	31,9
1974	5.646	163.707	44,5	1,29	5	28,9
1976	5.036	134.695	58,98	1,04	4	26,74

Bron : Technische Inspectie Arbeidsveiligheid. Jaarverslagen van de diensten V.G.V.

(1) M. AERTS, Innovaties in de vol-continusystemen in de chemische sector, 1980, H.I.V.A., K.U.Leuven.

Zowel wat de frequentie van de ongevallen betreft als hun ernstgraad neemt de chemische sector een middelmatige plaats in binnen het geheel van 16 andere nijverheidstakken. Een tekenende bijzonderheid toch : het absolute aantal dodelijke ongevallen op de arbeidsplaats is in de chemische sector zeer hoog : vergeleken met 16 andere sectoren bekleedt de chemie (zonder de rubber) er de laatste jaren steevast de tweede plaats als : in 1972 : 7 dodelijke arbeidsongevallen, in 1973 : 8, in 1974 : 5, in 1976 : 4.

Tabel 12 : Frequentie van beroepsziekten

Sectoren (NACE)		Bestendig		Doden	
NACE		Frequentie	Rang	Frequentie	Rang
		(1)			
24	Vervaardiging van steen-cement-glas-beton-aardewerk en dgl.	142,12	1	48,0	1
22	Vervaardiging en eerste bewerking van metalen	105,47	2	21,51	2
31	Vervaardiging van produkten uit metaal	41,43	3	7,31	4
48	Rubber plastic	33,84	4	8,73	3
32	Machinebouw		5		7
34	Elektrotechniek (machineconstructie)	26,97	5	3,75	7
35	Automobiel		5		7
36	Overig transport		5		7
50	Bouwnijverheid	23,18	9	1,46	12
43	Textielnijverheid	17,42	10	0,86	13
25	<u>Chemie</u>	<u>14,11</u>	<u>11</u>	<u>4,01</u>	<u>6</u>
44	Leder	11,92	12	5,56	5
41/42	Voedings- en genotsmiddelenindustrie	8,26	13	0,36	15
47	<u>Papier en grafische nijverheid</u>	<u>7,9</u>	<u>14</u>	<u>1,76</u>	<u>11</u>
46	Hout en meubel	7,0	15	0,37	14
45	Schoenen en kleding	1,55	16	0,12	16

Bron : Tabellen 13 A.B.C.D. van het jaarverslag Fonds voor Beroepsziekten 1975

(1) Frequentie : frequentie op 10.000 eenheden.

Qua beroepsziekten komen binnen de sector het inademen van toxische stoffen en huidaandoeningen het meest voor. Tussen de 16 voornoemde onderzochte bedrijfstakken neemt de ganse chemische sector (zonder rubber) de elfde plaats in qua frequentie voor beroepsziekten. Het aantal overlijdens ten gevolge van beroepsziekten is in de chemische sector vrij hoog : in 1974 kende men 31 overlijdens t.g.v. beroepsziekten.

#### IV.2. Papiersector

De papiernijverheid wordt ingedeeld in de volgende deelsectoren :

- papier- en kartonfabrieken
- papierwaren- en kartonnagefabrieken
- grafische nijverheid
- uitgeverijen.

De eerste deelsector heeft betrekking op bedrijven die bijna uitsluitend papier produceren terwijl de tweede deelsector bedrijven betreft die afgewerkte produkten afleveren.

In ons onderzoek zijn alleen bedrijven uit de eerste deelsector opgenomen en in deze analyse zullen we in de mate van het mogelijke informatie betreffende die deelsector opnemen.

In 1979 waren ongeveer 54.400 werknemers tewerkgesteld in de volledige papiersector waarvan ongeveer 8.000 in de papierfabrikatie, 12.500 in de papierverwerking en ongeveer 34.000 in de grafische nijverheid en de uitgeverijen (RSZ-jaarverslag).

Tabel 13 : Aantal bedrijven in de papierfabrikatie naar regio en bedrijfsgrootte op 31.12.1978

regio				
Bedrijfsgrootte	Vlaanderen N	Wallonië N	Brussel N	Totaal N
- 50 werknemers				7
+ 50 werknemers	11	12	2	25
				32

Bron : Bedrijfsfederatie van papier

Het aantal bedrijven in deze sector is dus zeer beperkt en het merendeel zijn grote bedrijven. Naar regio is er een gelijke spreiding van de bedrijven.

Tabel 14 : Evolutie van de tewerkstelling in de papierfabrikatie

Arbeiders + bedienden	
1970	10.780
1972	9.023
1974	9.510
1976	8.384
1978	8.045
1980	7.884

Bron : Cobelpa

In de loop van de laatste 10 jaren is de tewerkstelling in de papierproductie met ongeveer een vierde gedaald. Deze evolutie is gelijkaardig in de papierverwerkende industrie.

Tabel 15 : Tewerkstelling in de papierfabrikatie naar geslacht en statuut in 1980

	Mannen		Vrouwen		Totaal	
	N	%	N	%	N	%
Arbeiders	5.183	89,5	607	10,5	5.790	100
Bedienden	1.636	78,2	457	21,8	2.093	100
	6.819	86,5	1.064	13,5	7.883	100

Bron : Cobelpa

In deze sector zijn dus vooral mannen tewerkgesteld : bij de arbeidersgroep is dit nog meer uitgesproken dan bij de bedienden. Dit hangt enerzijds samen met de arbeidstijdregeling. In deze sector wordt de produktie vooral in semi- en vol-continuploegenarbeid georganiseerd. Anderzijds is de ondertewerkstelling van de vrouwen ook een gevolg van de discriminatie op de arbeidsmarkt waardoor zij minder gemakkelijk toegang hebben tot de sterkere sectoren.

Tabel 16 : Evolutie van de tewerkstelling naar statuut

	Arbeiders	Bedienden	Totaal
1970	80 %	20 %	100 %
1975	76,3 %	23,7 %	100 %
1980	73 %	27 %	100 %

Bron : Cobelpa

In de papierbedrijven is er een daling van het absoluut aantal tewerkgestelden zowel bij de arbeiders als bij de bedienden, maar de verhouding tussen deze twee groepen is gewijzigd. Procentueel worden er meer bedienden en minder arbeiders tewerkgesteld.

De tewerkstelling van gastarbeiders is in de papiersector zeer laag in vergelijking met andere sectoren (cfr. tabel 6). Hierbij is er wel een licht onderscheid naar regio.

Tabel 17 : Verdeling van de tewerkgestelden naar nationaliteit en per regio (31.12.1978)

regio	Vlaanderen	Wallonië	Brussel	Totaal
Nationaliteit	%	%	%	%
Belgen	93,3	89,7	96,3	91,5
Vreemdelingen				
E.E.-landen	4,8	8,1	3,1	6,4
buiten E.E.G.	1,9	2,2	0,06	2
	100	100	100	100

Bron : Bedrijfsfederatie van papier

In Wallonië worden relatief het meest aantal vreemdelingen tewerkgesteld. Het merendeel van de vreemdelingen behoort tot de E.E.G.-landen. Bij de mannen is er een hogere tewerkstelling van vreemdelingen (9 %) dan bij de vrouwen, nl. 4,4 %.

In 1978 was de verdeling van de arbeiders over de verschillende vormen van arbeidstijdregeling als volgt :

Tabel 18 : Verdeling van de arbeiders naar arbeidstijdregeling (31.12.1978) en per regio (in %)

regio	Vlaanderen	Wallonië	Het Rijk
Arbeidstijdregeling			
dagsysteem	24,7	28,8	26,7
twee ploegen	21,2	11,8	16,6
drie ploegen	24,3	27,4	25,8
vier of vijf ploegen	28,2	31,9	30,1
ander	1,6	0,04	0,8
	100	100	100

Bron : Bedrijfsfederatie van papier

Het percentage ploegenwerkers in drie, vier of vijf ploegen ligt in Wallonië dus iets hoger (57,4 %) dan in Vlaanderen (52,6 %). In de beide regio's is het percentage ploegenwerkers in deze systemen gedaald t.o.v. 1974, nl. 5,6 % in Wallonië en 9,9 % in Vlaanderen.

De graad van volledige werkloosheid ligt in de papiersector iets hoger dan het gemiddelde en is ook een weinig sneller gestegen dan het rijksgemiddelde. Hierbij is er wel een onderscheid naar geslacht : bij de mannen ligt de werkloosheidsgraad iets onder het gemiddelde terwijl dit bij de vrouwen ver uitsteekt boven het nationaal gemiddelde.

Tabel 19 : Graad van volledige werkloosheid

	1975	1976	1977	1978	1979
<u>Papier</u>					
mannen	3,7	4,8	5,5	5,7	5,7
vrouwen	14,9	21,4	26	27,5	30,3
totaal	7,1	9,9	11,9	12,8	13,7
<u>Het Rijk</u>					
mannen	4,8	5,1	6	5,8	5,9
vrouwen	10,8	14	17,3	17,2	19
totaal	6,7	8,1	9,8	9,8	10,6

Bron : R.V.A.

In 1980 waren er in de papiersector (papierproduktie + papierverwerking) ongeveer 3.300 volledig werklozen waarvan één vierde mannen en drie vierden vrouwen.

De lonen van de arbeiders in de papiersector liggen gemiddeld bij de groep van de hoge uurlonen (cfr. supra tabel 8).



Tabel 20 : Bruto-uurlonen in de papier- en kartonfabrieken (Nace 471) naar regio en geslacht in 1979

Regio	Geslacht	Mannen	Vrouwen	Totaal
Vlaams gewest		233	158	229
Waals gewest		238	161	227

Bron : Eurostat 1980

Naar regio is er weinig verschil in de uurlonen. Wel is er een duidelijk verschil naar geslacht, nl. vrouwen verdienen ongeveer één derde minder dan de mannen.

De ploegenpremies gedurende de weekdays waren in 1980 als volgt :

- ongeveer 8 % voor de morgen- en avondploeg
- ongeveer 25 % voor de nachtploeg.

Bij vergelijking met andere sectoren (cfr. supra tabel 10) blijkt dat deze premies vrij hoog liggen. Een exacte vergelijking is echter moeilijk gezien het verschil in berekeningswijze van de premies in de verschillende sectoren.

In het merendeel van de bedrijven van papierproductie is in 1980 een vermindering van de arbeidsduur doorgevoerd tot 39 uren per week. Enkele bedrijven hadden een arbeidsduur van 38 uur en in 1 bedrijf bedroeg de wekelijkse arbeidsduur nog 40 uren. Voor 1981 wordt meestal de 38-urenweek voorzien en in enkele bedrijven de 36-urenweek.

De arbeidsduurvermindering wordt op verschillende manieren toegepast : vermindering van de wekelijkse duur, compensatiedagen of conventionele dagen. In welke mate deze arbeidsduur gelijklopend of minder is dan in andere sectoren kunnen we moeilijk uitmaken bij gebrek aan statistisch materiaal.

Uit een analyse van de arbeidsongevallen en beroepsziekten naar sector (tabel 21 en tabel 12 supra) blijkt dat de papiersector een middelmatige plaats inneemt.

Tabel 21 : Arbeidsongevallen naar sector.

Sectoren	NACE	Bestendige ongeschiktheid (per 1000)	Dodelijke afloop (per 1000)
Vervaardiging en eerste bewerking van metalen	22	102,44	2,87
Bouwnijverheid	50	88,81	4,23
Vervaardiging van produkten uit metaal	31	88,72	1,31
Hout en meubel	46	83,50	1,09
Machinebouw	32	80,01	-
Minerale produkten	22	68,23	2,09
Rubber en plastic	48	64,07	1,27
Voedings- en geneesmiddelen	41/42	59,8	1,22
Automobil	35	52,57	0,72
Overige transportmiddelen	36	52,57	0,72
<u>Chemie</u>	<u>25</u>	<u>43,58</u>	<u>0,99</u>
Elektrotechniek	34	38,49	0,25
Textiel	43	38,21	0,47
<u>Papier en grafische nijverheid</u>	<u>47</u>	<u>36,2</u>	<u>1,27</u>
Leder	44	23,55	2,62
Schoenen en kleding	45	9,73	0,62

Bron : NIS 1974 Sociale statistieken.

Inzake beroepsziekten (tabel 12) neemt de papier- en grafische nijverheid de twaalfde plaats in qua frequentie onder de 16 onderzochte bedrijfstakken.

#### IV.3. Besluit

In dit hoofdstuk werd de positie van de chemische en papiersector geanalyseerd. Voor het Vlaamse landsgedeelte zijn dit de belangrijkste sectoren van vol-continu arbeid. Voor het Waalse landsgedeelte is de staalsector eveneens een belangrijke vol-continusector, maar in Vlaanderen is deze industrie minder uitgebouwd. Het betreft slechts enkele, recent opgerichte bedrijven.

In het vorige hoofdstuk - theoretische omkadering van het onderzoek - werd vastgesteld dat er op de arbeidsmarkt een tweedeling bestaat, nl. een primaire en een secundaire arbeidsmarkt en dat het optreden van de werkgevers en werknemers op deze markten verschillend is.

De primaire arbeidsmarkt omvat banen met de volgende kenmerken : hoge beloning, goede secundaire arbeidsvoorwaarden, prettige arbeidsomstandigheden, stabiliteit, werkzekerheid en gunstige carrièreperspectieven. De secundaire markt omvat veel minder aantrekkelijke banen. Daar worden lagere lonen geboden, gelden slechtere arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden, fluktueert de werkgelegenheid sterker en op kortere termijn en gaat het meestal om 'dead-end jobs' of om banen met een korte carrièrelijn.

Voor de sectoren van ons onderzoek kunnen we stellen dat ze globaal genomen behoren tot de primaire sector op de arbeidsmarkt. De volgende elementen uit onze analyse wijzen in die richting :

- in beide sectoren zijn de activiteiten georganiseerd in grotere bedrijven. Uit diverse onderzoeken komt naar voor dat een dergelijke organisatievorm meer mogelijkheden biedt inzake personeelsbeleid. Hier kan meer aandacht besteed worden aan organisatie-ontwikkeling, aan opleiding en kan een promotie- en carrièrebeleid uitgebouwd worden.
- de omvang van de tewerkstelling is in beide sectoren achteruitgegaan de laatste jaren. Ook stellen we vast dat er een wijziging is in de samenstelling van de werknemersgroep en worden relatief meer bedienden en min-

der arbeiders tewerkgesteld. Zeker vanuit juridisch oogpunt kan het be-  
diendenstatuut als een beter statuut beschouwd worden. Naar geslacht is  
er in beide sectoren een duidelijke ondertewerkstelling van vrouwen. Dit  
hangt enerzijds samen met de toegepaste arbeidstijdregeling in deze secto-  
ren, nl. een ruime toepassing van semi- en continuploegenarbeid. De beper-  
kingen in de arbeidswetgeving betreffende nachtarbeid maken het vrij moei-  
lijk om vrouwen in deze systemen tewerk te stellen. Anderzijds is het ook  
een feit dat vrouwen in sterkere mate op het werken in het secundaire seg-  
ment aangewezen zijn dan mannen en dat het secundaire segment meer dan het  
primaire segment ingesteld is op vrouwenarbeid.

- naast het ondervertegenwoordigd zijn van vrouwen in deze sectoren valt  
ook de beperkte tewerkstelling van vreemdelingen in deze sectoren op. Het  
zijn vooral de arbeidsintensieve bedrijven waar de loonkost sterk doorweegt  
en traditionele bedrijven met een verouderd produktieapparaat die een mas-  
saal beroep gedaan hebben op buitenlanders. In de sectoren met hoge lonen  
wordt slechts in zeer geringe mate beroep gedaan op vreemdelingen.
- de werkloosheid in deze sectoren is zeker voor de mannelijke populatie la-  
ger dan het nationaal gemiddelde. Alhoewel er in de beide sectoren een  
lichte stijging is de laatste jaren vormt de werkloosheid geen ernstig  
probleem in vergelijking met andere sectoren.
- Een belangrijk aspect van de arbeidsvoorwaarden is het loon en de premies.  
Vooral in de chemische sector en in iets mindere mate in de papiersector,  
worden hoge lonen uitbetaald.  
Hier is er echter ook een duidelijk onderscheid naar geslacht : in beide  
sectoren verdienen de vrouwen ongeveer één derde minder dan de mannen. Dit  
hangt samen met de aard van de uitgeoefende functies waarbij aan de vrouwen  
niet de meest gekwalificeerde functies en dus ook niet de hoogste lonen toe-  
gekend worden.
- Betreffende de arbeidsduur kunnen we de onderzochte sectoren niet vergelijken  
met andere sectoren bij gebrek aan informatie. Wel blijkt dat in het meren-

deel van de chemische- en de papierbedrijven de arbeidsduurverkorting tot 39 uren/week in 1980 en 38 uren/week in 1981 wordt toegepast.

- Inzake enkele specifieke risicofactoren als arbeidsongevallen en beroepsziekten bekleden de onderzochte sectoren een middelmatige plaats. De aard van het produktieproces maar ook de moderne infrastructuur van deze bedrijven zal hier in belangrijke mate meespelen.

Op basis van deze gegevens kunnen we dus stellen dat de beide onderzochte sectoren verschillende primaire kenmerken vertonen. Hierbij moeten we er wel rekening mee houden dat het een globale analyse betreft. Tussen de bedrijven van eenzelfde sector kunnen er grote verschillen zijn. Zo zijn de arbeidsomstandigheden in de oudere chemische bedrijven (o.a. meststoffen, springstoffen) veel minder gunstig, nl. nog meer zwaar fysisch werk, meer vuil werk, bandwerk, lagere lonen. Ook zijn binnen eenzelfde bedrijf niet alle jobs evenwaardig, maar kunnen de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden verschillen.

De samenhang tussen het feit dat het merendeel van de jobs uit deze sectoren tot het primaire segment op de arbeidsmarkt behoren en het feit dat er in continu-ploegensysteem gewerkt wordt, moeten we niet ver zoeken. Deze sectoren zijn recent ontwikkeld. Dit brengt mee dat de nieuwste technologische ontwikkelingen ingebouwd werden wat grote investeringen betekent die de werkgever ook wil gerendeerd zien. Daarom worden deze installaties maximaal benut door het werk in ploegen te organiseren. Anderzijds brengt recent ontwikkelde industrie ook mee dat de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden meer aangepast zijn aan de huidige normen van menswaardige arbeid. De motivatie die hierin meespeelt is wel dat veilige arbeidsomstandigheden en gemotiveerde werknemers ten goede komen aan het rendement.

## V. ARBEIDSALLOCATIE VAN JOBS IN PLOEGEN

In het vorig hoofdstuk hebben we de positie van de papier- en chemische sector belicht. Hieruit blijkt dat de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden van de werknemers in deze sectoren vrij gunstig zijn in vergelijking met andere sectoren. Anderzijds weten we uit de literatuur over ploegenarbeid dat deze arbeidstijdregeling ongunstig is voor de werknemers waardoor zij meer negatief staan t.o.v. deze vorm van arbeidsorganisatie.

De arbeidssituatie van de dag- en ploegenwerkers in de onderzochte sectoren is dus op een aantal punten erg gelijklopend, maar toch is er een belangrijk onderscheid, nl. dat sommige werknemers bereid zijn (of verplicht) en anderen niet om op onregelmatige tijden te werken tegen een hoger loon. Hieruit volgt de vraag : welke zijn die werknemers ? Zijn er bij hen specifieke kenmerken te onderscheiden en welke zijn die kenmerken ?

In dit hoofdstuk gaan we dus nagaan welke factoren de allocatie van functies in ploegenarbeid beïnvloeden en of er hierin een onderscheid is met de functies in dagarbeid.

Het onderzoeksmateriaal dat in dit hoofdstuk verwerkt wordt betreft de registratie en een reeks gegevens van ieder tewerkgestelde of bedrijfsverlater afzonderlijk in de verschillende bedrijven. Om de leesbaarheid van de gegevens te vergemakkelijken werd een korte beschrijving van de ploegensystemen en enkele gegevens betreffende de bedrijven samengebracht. Deze informatie is terug te vinden in bijlage I.

### V.1. Positie van ploegenarbeiders binnen het bedrijf

De plaats van de werknemers binnen het bedrijf wordt vooral bepaald door de functie die ze uitoefenen. Dit bepaalt hun statuut (arbeider-bediende-kader) hun loon, promotiemogelijkheden, scholing, inhoud van het werk, ...

Om de positie van de ploegenwerkers te beschrijven is het dus aangewezen na te gaan welke functies ze uitoefenen. Hier beperken we ons tot de arbeidersgroep waarbij eerst de chemische bedrijven bekeken worden.

Het aantal verschillende functies is erg groot waarbij het ook erg moeilijk is om vast te stellen in welke mate deze functies dezelfde zijn in de verschillende bedrijven. In sommige bedrijven verloopt het productieproces meer geautomatiseerd dan in andere bedrijven, de aard van het productieproces is verschillend en de organisatie is ook uiteenlopend. De benamingen van gelijkaardige functies is ook niet dezelfde.

Voor de verwerking is het onmogelijk alle functies apart te beschouwen. We hebben ze dus samengebracht in een aantal belangrijke categorieën. Hier volgt eerst een korte omschrijving van deze groepen van functies.

De arbeiders uit de productieafdelingen zijn in 3 groepen ingedeeld. De handlangers en productiearbeiders in de chemie betreffen enerzijds de arbeiders uit de sector meststoffen (sulfaat-, fosfaat-, zwavelzuurafdelingen). Deze werknemers staan in voor de bediening van de machines die de nodige stoffen kneden en mengen. Dit houdt in het laden van de machines (manueel en met behulp van kranen, pompen en dergelijke), toezien op de bewerkingen en het leegmaken van de machines. Deze werkzaamheden verlopen nog niet volledig geautomatiseerd en de functie is veelal ongeschoolde handenarbeid. Naast de arbeiders uit de meststoffensector behoren tot deze groep ook de productiearbeiders uit de andere deelsectoren waar het productieproces niet volledig geautomatiseerd verloopt en de job naast controle-werkzaamheden ook handenarbeid inhoudt.

De operators in de chemie zijn controlefuncties waar het productieproces geautomatiseerd verloopt. Het betreft toezicht houden op de installatie, regelen van toevoer, druk, temperatuur, ...

De topoperator is een gelijkaardige functie maar hij houdt ook toezicht en heeft leiding over de helpers. Zij zijn meestal op de hoogte van verschillende fasen in het productieproces daar waar de operator meestal op één fase ingeschakeld wordt.

De meestergast is het laagste echelon van de leidinggevende functies en dit is meestal ook een arbeidersfunctie.

Tot de groep algemene functies behoren de volgende functies : portier en bewaking, loopjongen, keukenpersoneel, kuispersoneel, hovenier en de brandweer.

De verzending omvat vooral de functies van verlader, stouwer en afzaker. Afzaker is degene die vooral in de sector meststoffen instaat voor de bediening van de machine waar de verpakking van de meststoffen gebeurt. Via een trechter komen de meststoffen in het toestel waar de arbeider zak- kan aan moet hangen die dan automatisch gevuld worden en die via een transportband worden afgevoerd.

De stouwer heeft vooral als functies het laden en lossen van schepen, vrachtwagens, treinen, ...

De functie van verlader is gelijkaardig aan de functie van stouwer.

De functies in het magazijn zijn o.a. instaan voor de bevoorrading, controleur, weger, inpakker, ... Hij helpt bij het in ontvangst nemen van en stapelen van de goederen, nazien van aantal en verpakking, helpt bij het klaarmaken van de verzending.

De groep bestuurders omvat enerzijds de functie van chauffeur van vrachtwagens en anderzijds de bestuurders van interne transportmiddelen als vorklift, locobestuurder, kraanman, en de rangeerder van de trein.

Voor de laboranten moet een onderscheid gemaakt tussen de arbeidersfunctie die ~~vooral het nemen van stalen, e.d.~~ inhoudt terwijl de analyse en controle eerder bediendenfuncties zijn.

De onderhoudsfuncties zijn in 3 categorieën ingedeeld. De vakmannen oefenen zelfstandig functies uit als mechaniciën, electriciën, pijpfitter, monteerder, metser, schilder, instrumentist, ... Alle technische beroepen komen hierbij aan bod en deze werknemers staan in voor het onderhoud van de machines, instrumenten en gebouwen.

De groep assistent vakman houdt gelijkaardige werkzaamheden in maar deze functies zijn helper bij een electriciën, helper-metsers, helper-monteerder, ...

De specialisten zijn ofwel heel gespecialiseerde functies in verband met onderhoud ofwel werknemers die van de verschillende domeinen op de hoogte zijn.

De arbeidersfuncties kunnen dus in drie grote groepen opgedeeld worden, nl. produktie, onderhoud en vervoer/verzending, met daarnaast nog een beperkt aantal zeer diverse functies. De aard van de werkzaamheden in deze groe-



pen is duidelijk verschillend. Wanneer we deze groepen van functies bekijken in relatie met de arbeidstijdregeling krijgen we het volgende beeld.

Tabel 1 : Functies naar ploegensysteem

	Dag	2 ploegen	3 ploegen	4+5 ploegen	andere	totaal	
Algemene functies	50,3	6	1,8	40,1	1,8	100	N= 167
Verzending	15,8	28,1	39,8	15,4	0,9	100	N= 558
Magazijn	46,3	27,1	2,3	19,2	5,1	100	N= 214
Chauffeurs	37,7	20,5	21,2	18,8	1,7	100	N= 292
Labo	82,5	1,9	0	9,7	5,8	100	N= 103
Ass. vakman	77,9	0,9	2,2	17,6	1,3	100	N= 453
Vakman	83,2	1,3	1,3	13,4	0,7	100	N=1.346
Specialist	80,4	0	0	19,6	0	100	N= 189
Operator	7,4	1,5	1,6	88,8	0,6	100	N=1.120
Top-operator	5,5	0	1	92,7	0,8	100	N= 397
Produktie-arb.	10	4,9	11,5	70,4	3	100	N=1.452
Meestergast	16,1	4,8	18,8	54,8	5,4	100	N= 186
	N=2372	N=406	N=544	N=3044	N=111		N=6.477

Uit deze tabel blijkt duidelijk dat de arbeidstijdregeling niet toevallig verspreid is over de functies.

Rekening houdend met de huidige stand van de technologie is het in de meeste bedrijven niet mogelijk om de produktie dagelijks te onderbreken, wat meebrengt dat er continu (in 4+5 ploegen) moet gewerkt worden. In bedrijven waar de produktiewijze minder geautomatiseerd is, worden ook andere tijdregelingen toegepast (vooral 3 ploegen).

De functies in de onderhoudsafdeling worden vooral in dag uitgeoefend. Een beperkt deel van de onderhoudsmensen zijn in ploegen tewerkgesteld en dit vooral om defecten die zich buiten de daguren voordoen te verhelpen. In de verzendings- en vervoerafdeling worden zowel de dag- als de verschillende ploegenregelingen toegepast, maar er wordt vooral in twee en drie ploegen gewerkt. Het werk in de verzending en magazijn eist technologisch gezien geen ploegenwerk. De belangrijkste reden van ploegenwerk is hier het economisch aspect, nl. een hogere bezetting van de infrastructuur en snellere aan- en afvoer van goederen. In deze afdelingen wordt de arbeidstijdregeling van de werknemers gemakkelijk gewijzigd in functie van de behoeften van het bedrijf.

In deze bedrijven hangt de arbeidstijdregeling dus duidelijk samen met de functie. Dit is een belangrijk gegeven wat betreft de positie van de werknemers. De taken, de inhoud van het werk van de dag- en ploegenwerkers is hierdoor duidelijk verschillend, maar ook andere aspecten van hun positie worden erdoor beïnvloed.

---

Voorals we hier verder op ingaan gaan we eerst de relatie tussen arbeidstijdregeling en functie in de papierbedrijven bekijken.

Het produktieproces is gelijkaardig georganiseerd in de verschillende onderzochte bedrijven. In het kort geven we hier een omschrijving van enkele belangrijke functies. In sommige bedrijven vertrekt men van hout dat moet ontschortst en geslepen worden en chemisch bewerkt vooraleer het klaar is voor papierverwerking. In andere bedrijven vertrekt men van houtslip. De chemische houtpulp bevat ongeveer 95 % water en deze brijachtige oplossing wordt over een zeef geleid en het water wordt weggezogen. Daarna wordt het papier zo droog mogelijk geperst waarna het over een groot aantal droogcilinders wordt geleid. Tenslotte passeert het papier een machinekalanders die voorzien is van warme en koude cilinders voor het glad maken van het papiervlak en om het een glanzend uitzicht te geven. Aan het einde van de papiermachine worden de rollen papier op bobineuses met ronde messen tot kleinere rollen gesneden en soms wordt het papier tot vellen versneden. Het produktieproces verloopt grotendeels automatisch en de functies in het eerste deel van het produktieproces zijn vooral controlefuncties.

De papiermachinebediener of operator regelt de aanvoer van de brij, de snelheid van de band, de kracht van het ringsysteem, de overbrenging van de papierbaan naar de persen.

De droger bedient dat gedeelte van de machine waar het papier gedroogd wordt : de snelheid van de cilinder, de temperatuur, ...

De oproller staat in voor het oprollen van het papier aan het einde van de papiermachine. Hij houdt toezicht bij het oprollen en onderzoekt het papier om fouten te ontdekken.

De bobijner bedient de machines waarbij het papier tot kleinere rollen wordt gesneden : regelt de stand van de messen, de draaisnelheid, helpt bij het wegnemen van de bewerkte rollen.

De kalanderaar bedient de machine voor het glad en glanzend maken van het papiervlak : regelt de draaisnelheid en spanning van het papier, de temperatuur, toevoer van de stoom en druk van de cilinders.

De dwarssnijder bedient de machine om de spoelen tot vellen te snijden.

De vellensorteerder onderzoekt de vellen op fouten.

De vellenteller regelt en bevoorraadt de machine die automatisch pakken van een bepaald aantal vellen vormt.

---

Naast deze functies zijn er nog andere als bedienaar van de appreteermachine (veredelen van het papier), rollensnijder, omroller, tweede droger, hulpkalanderaar. De functies in de papierproduktie zijn dus zeer verscheiden en er zijn een groot aantal verschillende functies. In de verdere verwerking kunnen al deze functies dus niet apart bekeken worden, maar ze worden samengebracht in enkele categorieën.

Tabel 2 : Functie naar arbeidstijdregeling

	Dag	2 ploegen	3 ploegen	4 ploegen	reserve	vaste nacht	Totaal	
Algemene functies	31	6,9	0	55,2	0	6,9	100	N= 29
Verlader/stouwer	8	42,7	2,7	45,3	0	1,3	100	N= 75
Magazijn	14,3	44,3	2,9	27,1	5,7	5,7	100	N= 70
Inpakker	4,4	32,2	29,9	25,3	0	8	100	N= 87
Chauffeur/bestuurder	18,9	21,3	13,4	40,2	6,3	0	100	N=127
Labo	15,2	2,5	32,9	45,6	3,8	0	100	N= 79
Onderhoudsassistent	68,7	9,4	6,3	12,5	3,1	0	100	N= 32
Vakman (onderhoud)	73,1	2,6	5,4	15,9	2,8	0,2	100	N=428
Operator	4,9	8,9	20,3	65	0	0,8	100	N=123
Helper papier	6,6	7,1	52,2	33,5	0,5	0	100	N=182
Handlanger	24,4	0,1	1,2	64,6	3,7	0	100	N= 82
Produktiefuncties	4,9	4,9	34,7	54,4	0,9	0,2	100	N=531
Meestergast	32,5	9,3	4,7	48,8	4,7	0	100	N= 43

De categorie die hier aangeduid is als produktiefuncties betreft de hoger vermelde functies als droger, oproller, bobijner, ...

De helpers (papier) zijn degenen die toegevoegd zijn aan de drogers, bobijners, kalanderaars, ... en op die wijze de functie leren uitoefenen. Na de leertijd en bij promotiemogelijkheden zullen zij zelfstandig de functie gaan uitoefenen.

De werkzaamheden in de produktieafdeling worden vooral in drie- en vierploegen uitgeoefend. Gezien het technologisch niet noodzakelijk is in deze bedrijven om continu te werken wordt naast het vierploegen- ook het drieploegensysteem toegepast.

Tot de groep algemene functies behoren hoofdzakelijk de portiers, wachters en het kuispersoneel waarvan vooral het bewakingspersoneel in het continuploegenstelsel werkt.

De functies van magazijnier, inpakker, verlader zijn in verschillende vormen van arbeidstijdregeling georganiseerd. In de afdeling transformatie is dit meestal het twee- en drieploegensysteem, terwijl degenen die zorgen voor de aan- en afvoer in de produktieafdeling meestal mee ingeschakeld zijn in het continuploegensysteem.

De functies in het onderhoud zijn grotendeels in dag georganiseerd. Een kleine groep echter werkt in het continustelsel om 's avonds, 's nachts en in het weekend de noodzakelijke herstellingen uit te voeren.

In deze bedrijven is er dus ook een duidelijke samenhang tussen uitgeoefende functie en de arbeidstijdregeling waardoor de aard van het werk duidelijk verschillend is bij dag- en ploegenwerkers.

Dit onderscheid brengt ook verschillen mee naar andere aspecten van de arbeidssituatie. Een belangrijke element hierin is het loon. We geven hier eerst de onderzoeksresultaten voor de chemische- en vervolgens voor de papiersector.

In de hiernavolgende gegevens in verband met het loon van de werknemers wordt altijd gerefereerd naar het bruto-uurloon dat de werknemers ontvangen. Premies voor ploegenarbeid, voor vuil werk, anciënniteitspremies en dergelijke zijn hierbij niet inbegrepen, om een zuivere vergelijking mogelijk te maken.

Tabel 3 : Gemiddeld uurloon naar ploegensysteem in de chemische sector

	Gemiddeld uurloon
Dag	210,7
2 ploegen	193,5
3 ploegen	195,8
4+5 ploegen	205
andere	194,3

Op het eerste zicht is er een duidelijk onderscheid in uurloon naar de arbeidstijdregeling. Het gemiddeld uurloon ligt het hoogst in de functies die in dag worden uitgeoefend, gevolgd door de continuwerkers terwijl de twee- en drieploegenwerkers gemiddeld het laagste uurloon ontvangen.

Hierbij zijn de ploegenpremies niet inbegrepen en daardoor wordt het loon van de ploegenwerkers gevoelig verhoogd. Ploegenpremies worden echter uitbetaald als compensatie voor het werken op afwijkende uren en refereren niet naar het werk dat gedaan wordt.

Wanneer we de relatie bekijken tussen functie en uurloon stellen we duidelijk vast dat de aard van het werk het uurloon bepaalt en de arbeidstijdregeling is slechts een tussenliggende factor.

Tabel 4 : Functie en uurloon

Functie	gemiddeld uurloon	150-174	175-199	200-225	+ 225	Totaal
alg. functies	194,3	4	62,1	33,7	0	N= 149
verzending	195,8	8,7	41,2	49,6	0,3	N= 548
magazijn	203,1	1,4	40	55,7	2,8	N= 140
chauffeurs	203,3	1,8	33,8	60,4	3,9	N= 278
labo	198,9	3	44	53	0	N= 100
ass. vakman	211,5	0	10,6	86,7	2,7	N= 444
vakman	213,7	0,2	13,3	64,2	22,1	N=1.210
specialist	225,7	0	0,5	50,8	48,7	N= 189
operator	208	0,1	18,6	79	2,1	N= 933
top-operator	214,4	0	10,6	84,9	4,5	N= 397
prod. arb.	203,8	1,6	19,3	75,7	3,4	N= 617
handlanger	188,9	2,3	88,3	9,3	0	N= 832
meestergast	209,5	1,1	30,2	59,4	9,2	N= 185
Totaal		1,6	30,6	59,9	7,7	T=100
		N=99	N=1848	N=3609	N=465	N=6.022

In de chemische sector vinden we de hoogste uurlonen bij de operators in de produktie en de vakmannen in het onderhoud. De laagste uurlonen zijn te vinden bij de handlangersfunctie in de produktie en in de verzending. Dit onderscheid heeft enerzijds te maken met de verschillende waardering die in de samenleving toegekend worden aan handen- en hoofdarbeid en anderzijds met het feit dat bepaalde specifieke deskundigheden minder te vinden zijn op de arbeidsmarkt. Dit laatste brengt mee dat er een hogere beloning toegekend wordt aan die functies.

Wanneer we een vergelijking maken tussen het gemiddeld uurloon van de meest gespecialiseerde functies in de onderhouds- en in de produktieafdeling, stellen we toch vast dat het gemiddeld uurloon hoger ligt bij de functies van de onderhoud (215,3) dan bij die van de produktie (209,9).

Naast de aard van het werk zijn ook andere criteria van belang wat betreft de loonhoogte. Een eerste element hierin is de regio waar het bedrijf gevestigd is.

Tabel 5 : Regio en gemiddeld uurloon

	Gemiddeld uurloon
Limburg	193,5
Gent	198,7
Antwerpen	214,2

Er is dus een duidelijk onderscheid naar loonhoogte naargelang de regio waar de bedrijven gevestigd zijn. We moeten er wel rekening mee houden dat er een verschil bestaat in aard van de bedrijvigheid. In Antwerpen vinden we vooral hoog-technologische bedrijven en daar liggen de lonen hoger dan in de minder geautomatiseerde bedrijven. Wanneer we een onderscheid maken tussen de bedrijven die boven het gemiddelde en degenen die onder het gemiddelde uurloon liggen, behoren alle bedrijven uit Antwerpen

tot de eerste groep en de bedrijven uit Limburg en Gent tot de tweede groep. In Limburg en Gent zijn er echter ook bedrijven met hoog technologische produktiewijze, maar desondanks ligt het gemiddelde uurloon hier duidelijk lager dan in Antwerpen.

Tabel 6 : Leeftijd en uurloon

	Gemiddeld uurloon
- 25 jaar	202,4
26-35 jaar	208,2
36-45 jaar	206,3
46 jaar en +	202,6

De hoogste uurlonen vinden we in de leeftijdsgroep van 26-35 jaar. Dit hangt samen met het feit dat de werknemers uit deze groep de functies met de hoogste uurlonen bezetten (vakman, assistent vakman, operator, top-operator).

Wanneer we de uurlonen bekijken naar de schoolse opleiding van de werknemers tellen we een duidelijke breuk vast tussen degenen met opleiding lager onderwijs en de anderen. Het gemiddeld uurloon in de eerste groep is 199,5 en bij de anderen schommelt dit rond 211 à 212. Hierbij is er weinig onderscheid wat betreft beroepsonderwijs, LSTO of HSTO. Dit wijst er op dat voor de bedrijven het niveau van schoolse opleiding minder belangrijk is maar wel een specifieke deskundigheid.



Voor de bedrijven uit de papiersector werden gelijkaardige gegevens verzameld betreffende de lonen.

In deze bespreking van de lonen van de arbeiders moet een onderscheid gemaakt worden naar de aard van het loon. In drie van de vier onderzochte bedrijven wordt een uurloon uitbetaald terwijl dit in één bedrijf een maandloon is. De ploegenpremie die uitbetaald wordt is ook een vast percentage.

Wanneer we hier echter spreken over het loon betreft dit uitsluitend het brutoloon, zonder premies voor ploegenwerk, vuil werk, anciënniteitspremie en dergelijke.

Tabel 7 : Functie en uurloon

	Gemiddeld uurloon	-175	175-199	200-225	225en+	Totaal
Algemene functies	167,6	95	0	5	0	100
Verlader/stouwer	171,2	80,4	17,9	1,8	0	100
Magazijn	173,4	58,2	41,8	0	0	100
Inpakker	169,1	66,6	32	1,3	0	100
Chauffeur/bestuurder	179,6	18,6	73,5	7,9	0	100
Labo	182,6	1,4	98,6	0	0	100
Onderhoudsassistent	185,3	12,5	78,1	6,3	3,1	100
Vakman	195,6	2,2	64,6	32,9	0,3	100
Operator	174	51	47,9	1	0	100
Helper papier	173	76,3	21,6	1,4	0,7	100
Handlanger	168,7	81,5	18,5	0	0	100
Produktiefuncties	181,8	33,1	55,5	11,1	0,2	100
Meestergast	197,3	14,3	51,4	31,4	2,8	100
		N=543	N=823	N=196	N=5	

Het gemiddeld uurloon in deze (drie) bedrijven bedraagt 181,9 bfr. De hoogste uurlonen worden toegekend aan de onderhoudsfuncties, gevolgd door de produktiefuncties en de laagste uurlonen aan de functies in het magazijn en de verzending.

In het ene bedrijf waar ook aan de arbeiders een maandloon uitbetaald wordt vinden we dezelfde tendens als in de hoger beschreven tabel terug. Deze gegevens kunnen moeilijk apart vermeld worden daar de anonimiteit moet gewaarborgd blijven.

Tabel 8 : Gemiddeld uurloon naar ploegensysteem

	Gemiddeld uurloon
Dag	192,2
2 ploegen	175,3
3 ploegen	181,4
4 ploegen	176,3
Andere ploegensystemen	181,2

In de dagfuncties worden gemiddeld de hoogste lonen uitbetaald en dit vooral als gevolg van de hogere uurlonen van de onderhoudsmensen die vooral in het dagsysteem tewerkgesteld zijn. We stellen hier vast dat de werknemers uit het drieploegenstelsel gemiddeld een hoger loon hebben dan de continu-arbeiders. Dit is echter het gevolg van de tewerkstelling van de produktie-arbeiders in één bedrijf in een semi-continustelsel. In de verschillende bedrijven apart bekeken stellen we wel vast dat de lonen van de werknemers in de produktiefuncties hoger liggen dan die in de verzendingsafdelingen. Wanneer we de lonen per bedrijf bekijken is er een relatief groot verschil tussen de gemiddelde lonen per bedrijf.

Bedrijf I	179,2
Bedrijf II	173,2
Bedrijf III	188,7
Bedrijf IV	172,95

Een verklaring voor deze verschillen ligt niet direct voor de hand : het is niet regionaal gebonden, niet sectorieel. Wel stellen we vast dat de gemid-

delde lonen relatief hoger liggen in de oudere bedrijven t.o.v. de recen-  
ter opgestarte bedrijven. Waarschijnlijk zal een traditie van hoge lonen  
hierin een rol spelen.

Tabel 9 : Leeftijd en uurloon

Leeftijd	Gemiddeld uurloon
- 25 jaar	172
26-35 jaar	182,6
36-45 jaar	185,4
46 jaar en +	182,9

De jongeren beneden de 25 jaar hebben een duidelijk lager uurloon dan de an-  
dere groepen. Zij zijn nog maar korte tijd in het bedrijf en begonnen in de  
laagst betaalde functies (handlanger, helper-papier, inpakker). De andere  
groepen hebben dankzij hun ervaring en tengevolge van promotie een hogere  
looncategorie.

De oudste leeftijdsgroep heeft gemiddeld een iets lager uurloon. Dit hangt sa-  
men met het feit dat er relatief meer oudere arbeiders tewerkgesteld zijn in  
lager betaalde functies (verlader, stouwer, algemene functies).

Tabel 10: Opleiding en uurloon

Opleidingsniveau	Gemiddeld uurloon
Lager onderwijs	180,8
Beroepsonderwijs	180
LMO + LSTO	184
HMO + HSTO	188,3

Globaal genomen is het gemiddeld uurloon hoger naarmate de schoolse opleiding  
van de werknemers toeneemt alhoewel het verschil tussen lager onderwijs en  
beroepsonderwijs gering is. Hierin speelt mee dat andere werknemers die veelal  
als opleiding lager onderwijs hebben, dankzij hun ervaring in het bedrijf een  
hogere functie kunnen uitoefenen en dus een hoger loon uitbetaald krijgen.  
In de verschillende bedrijven is er een duidelijk onderscheid in gemiddeld uur-  
loon tussen de twee niveau's LO + BO en LSTO + HSTO. Het verschil echter tussen  
LSTO en HSTO is soms erg gering.

Samenvattend kunnen we hier stellen dat de functies die door ploegenarbeiders uitgeoefend worden duidelijk minder gehonoreerd worden dan de functies van dagarbeiders. In onze samenleving is de hoogte van het loon een belangrijke maatstaf van prestige en aanzien van de uitgeoefende functie. In dit opzicht oefenen de twee- en drieploegenwerkers de minst gewaardeerde functies uit, gevolgd door de continuwerkers, terwijl de functies van de dagarbeiders meest gewaardeerd worden.

De hoogte van het loon wordt ook beïnvloed door andere factoren als regio waar het bedrijf gevestigd is en de sector, maar binnen het bedrijf blijft de functie doorslaggevend.

De totale loonsom van de ploegenwerkers wordt wel opgetrokken door de ploegenpremies die zij ontvangen maar dit is specifiek een vergoeding voor de negatieve aspecten van hun arbeidstijdregeling.

---

## V.2. Qualificatie

Voor de situering van de ploegenwerkers inzake qualificatie hebben we ons gebaseerd op de schoolse opleiding van de werknemers zoals deze geregistreerd was in de bedrijven. Hierbij werd alleen rekening gehouden met de opleiding die voltooid was. Dit betekent dat sommige werknemers naast bijvoorbeeld lager onderwijs ook enkele jaren LSTO of beroepsonderwijs gevolgd kunnen hebben, zonder echter deze studies af te werken. De gegevens werden niet opgenomen. Ook is er de mogelijkheid dat sommige werknemers bij aanwerving reeds ervaring in verband met bepaalde functies opgedaan hebben in andere bedrijven. Dergelijke bijkomende scholing is voor de bedrijven uiteraard ook een belangrijk element naast de strikte schoolse opleiding. Bij de verwerking van de gegevens in verband met scholing is het echter niet mogelijk deze elementen op te nemen en dit vooral wegens gebrek aan informatie.

We geven hier eerst de onderzoeksresultaten van de chemische sector. Op de totale populatie van mannelijke arbeiders in de chemische sector heeft 58,8 %

als opleidingsniveau lager onderwijs, 7,3 % beroepsonderwijs, 21,1 % LSTO en 9,9 % HSTO.

Tabel 11 : Opleiding van de arbeiders in de chemische sector naar arbeidstijdregeling

	Lager Onderwijs	Beroeps- onderwijs	LMO LSTO	HMO HSTO	H.O.	Totaal	
Dag	49,9	9,7	29,4	10,5	0,4	100	N=2.070
2 ploegen	84,4	4,9	9,8	0,9	0	100	N= 347
3 ploegen	82,2	3,5	11,5	2,8	0	100	N= 539
4+5ploegen	57,3	6,4	23	11,9	1,1	100	N=2.466
Andere	62,1	7,2	14,4	15,3	0,9	100	N= 111
	N=3.252	N=404	N=1.290	N=549	N=97		N=5.533

Het opleidingsniveau van de twee- en drieploegenwerkers is duidelijk lager dan van de andere werknemers en de dagwerkers hebben de hoogste scholingsgraad.

Zoals blijkt uit de volgende tabel worden deze verschillen vooral verklaard door de relatie tussen functie en opleiding.

Tabel 12 : Opleiding en functie van de werknemers

	Lager Onderwijs	Beroeps- Onderwijs	LMO LSTO	HMO HSTO	H.O.	Totaal
Algemene functies	80,8	3,2	9	7,1	0	100
Verzending	79,2	6,2	12,4	2,1	0	100
Magazijn	75,2	5,8	16	2,9	0	100
Chauffeurs	75,1	8,7	14,1	2,2	0	100
Labo	77,2	2	5	14,9	1	100
Ass.vakman	33,2	11,7	44	10,7	0,3	100
Vakman	41,4	10,3	34,6	13	0,5	100
Specialist	22,2	25,3	40,4	12,1	0	100
Operator	46	7,8	29,3	15,4	1,3	100
Top operator	36,7	6,9	33,5	21,9	1,1	100
Prod.arbeider	76,9	3,7	11,7	6,6	0,8	100
Meestergast	77,7	3,8	13,6	4,8	0	100

De functie van meestergast is het hoogste leidinggevend echelon. Deze job wordt meestal bereikt door interne promotie : aan werknemers met lange ervaring in het bedrijf wordt deze job toegekend en hierbij is schoolse opleiding blijkbaar minder belangrijk.

De functie verzending, magazijn, chauffeurs zijn vooral in twee en drie ploegen georganiseerd en hier vinden we vooral werknemers met opleiding lager onderwijs.

De arbeiders tewerkgesteld in de onderhoudsdienst hebben gemiddeld het hoogste opleidingsniveau. Hierbij is er wel een onderscheid tussen degenen die in dag werken en degenen die in de ploegen ingeschakeld zijn. Bij de onderhoudsmensen die in dag werken heeft 39 % lager onderwijs en 47 % technisch onderwijs (LSTO + HSTO), terwijl van de ploegenwerkers 30 % lager onderwijs en 55 % technisch onderwijs gevolgd heeft.

Voor een aantal onderhouds- en produktiefuncties stellen we vast dat lager gesitueerde functies (bijvoorbeeld assistent vakman) hoger gekwalificeerd zijn dan hogere functies (bijvoorbeeld vakman). Dit hangt samen met de

leeftijd van de verschillende groepen (cfr. infra) wat ook zijn betekenis heeft voor de scholingsgraad. De laatste jaren is de scholingsgraad van de bevolking enorm toegenomen. Dit heeft ook zijn consequenties op de criteria die bij aanwerving gesteld worden in die zin dat ook de vereisten inzake scholingsgraad mee evolueren.

Tabel 13 : Leeftijd en schoolse opleiding

	Lager Onderwijs	Beroeps- onderwijs	LMO LSTO	HMO HSTO	H.O.	Totaal	
- 25 jaar	28,6	8	35	27,6	0,6	100	N= 724
26-35 jaar	42,2	8,9	32,7	14,4	1,4	100	N=1.831
36-45 jaar	68	8	20	3,7	0	100	N=1.423
+ 45 jaar	84,6	4,3	9,7	2	0,2	100	N=1.557
	N=3.252	N=404	N=1.292	N=549	N=37		N=5.534

Naargelang de leeftijd daalt is er een duidelijke toename van de scholingsgraad van de werknemers. Van de werknemers ouder dan 45 jaar heeft het merendeel als opleiding lager onderwijs terwijl dit bij de jongeren ongeveer een vierde is.

Deze gegevens wijzen duidelijk in de richting dat de scholingsgraad bij de werknemers in de chemische sector toeneemt en hierdoor hebben jongeren in lagere functies een hogere opleiding dan andere werknemers in hogere functies.

Een ander element dat de scholingsgraad van de werknemers beïnvloedt is de technologische ontwikkeling in de bedrijven.

Zoals voorheen reeds aangeduid werd kan de chemische sector in twee deelsectoren opgesplitst worden, met enerzijds de oudere chemische bedrijven in de regio Gent en enkele bedrijven in Limburg en anderzijds de nieuwe chemische bedrijven in Antwerpen en enkele in Limburg.

In de eerste regio vinden we relatief meer oudere werknemers (cfr. infra). Samenhangend hiermee is het opleidingsniveau van deze werknemers ook lager. In deze bedrijven hebben 52 % tot 92 % van de werknemers als opleiding lager onderwijs. In de andere groep van bedrijven is dit 12 % tot 34 %. Dit onderscheid in de bedrijven heeft vooral invloed op de scholingsgraad van de werknemers in de produktiefuncties. In de andere bedrijven en vooral bij degenen die behoren tot de deelsector meststoffen is de opleiding van de produktiearbeiders bijna uitsluitend lager onderwijs (96 %). In de meest recent ontwikkelde bedrijven, die technologisch meestal ook verst geavanceerd zijn, is de opleiding van de produktiefuncties ongeveer gelijk aan die van de onderhoudsfuncties.

In de papiersector stellen we vast dat 61,7 % van de werknemers als opleiding lager onderwijs heeft, 6,5 % beroepsonderwijs, 21,6 % LSTO en LMO en 9,9 % HSTO en HMO.

Tabel 14 : Opleiding naar arbeidstijdregeling

	LO	Beroeps- onderwijs	LSTO LMO	HSTO HMO	HO	Totaal	
Dag	50,1	6,3	20,3	16,6	0,5	100	N=475
2 ploegen	69,3	6,3	18	6,4	0	100	N=189
3 ploegen	68,4	9,8	12,8	8,5	0,5	100	N=399
4 ploegen	64,5	5,2	24,5	5,7	0,1	100	N=735
Reserve	46,2	2,6	25,6	25,6	0	100	N= 39
Vaste nacht	58,8	5,9	23,5	11,8	0	100	N= 17
	N=1144	N=121	N=400	N=184	N=5		N=1854

Het opleidingsniveau van de dagarbeiders ligt duidelijk hoger dan de opleiding van de ploegenwerkers. Zoals uit een verdere tabel blijkt houdt dit verschil nauw verband met het verschil in opleiding naargelang de functie.



Tabel 15 : Opleiding naar functie

	LO	Beroeps- onderwijs	LSTO LMO	HSTO HMO	HO	Totaal	
Algemene functies	82,8	0	6,9	6,9	3,4	100	N= 29
Verlader/stouwer	80,8	2,7	15,1	1,4	0	100	N= 73
Magazijn	72,1	8,8	14,7	4,4	0	100	N= 68
Inpakker	68,6	11,6	17,6	2,3	0	100	N= 86
Chauffeur/bestuurder	72,4	3,1	20,4	3,9	0	100	N= 127
Labo	65,4	3,8	15,4	14,1	1,3	100	N= 78
Onderhoudsassistent	56,3	12,5	21,9	9,4	0	100	N= 32
Vakman (onderhoud)	32,9	5,2	37,1	24,4	0,2	100	N= 425
Operator	70,2	4,1	21,5	4,1	0	100	N= 121
Helper papier	55,2	17,4	17,4	9,9	0	100	N= 172
Handlanger	56,1	8,5	28,1	7,3	0	100	N= 82
Produktiefuncties	76,4	5,2	14	4,3	0,2	100	N= 522
Meestergast	71,4	4,8	14,3	9,5	0	100	N= 42
	N=1147	N=122	N=399	N=185	N=4		N=1857

Globaal bekeken vinden we de hoogste opleiding bij de functies in het onderhoud, gevolgd door de produktiefuncties en de laagste schoolse opleiding vinden we in de verzending en het magazijn.

Vanuit het onderwijs worden specifieke opleidingen gegeven voor mechaniciën, electriciër, schrijnwerker, ... en dus is er op de arbeidsmarkt ook een aanbod van jongeren die geschoold zijn in een of ander vak. Vanuit de bedrijfsopleidingen wordt uiteraard gebruik gemaakt van dit aanbod van geschoolde arbeidskrachten. Voor de papierfuncties is dit niet het geval, er bestaat nl. geen opleiding voor bobijner, omroller, ... . Deze opleiding wordt vooral bedrijfsintern georganiseerd.

Verder stellen we vast dat de laagst gekwalificeerde functies in de productieafdelingen, nl. de handlangers en de helpers gemiddeld een hoger opleidingsniveau hebben dan de hogere functies. Dit is een gevolg van de toegenomen scholingsgraad van de bevolking. Dit feit heeft ook een invloed op het aanwervingsbeleid van de ondernemingen.

Tabel 16 : Leeftijd en schoolse opleiding

	LO	Beroeps- onderwijs	LSTO LMO	HSTO HMO	HO	Totaal
- 25 jaar	23,5	18	34	23,1	1,2	100
26-35 jaar	43,7	8,7	31,4	14,5	0,2	100
36-45 jaar	73,3	2,9	18,8	4,7	0	100
+ 45 jaar	81,4	3	10	5,4	0,2	100

Naargelang de leeftijd daalt is er een duidelijke toename van de scholingsgraad van de werknemers. Bij de jongeren beneden de 25 jaar heeft minder dan een vierde als opleiding lager onderwijs, terwijl dit bij de werknemers ouder dan 45 jaar meer dan 80 % is.

Het merendeel van de jongeren behaalt tegenwoordig een A3 of A4 en dus is er een hoger aanbod van hoger geschoolden op de arbeidsmarkt waaruit de werkgevers kunnen recrutereren. Dit brengt mee dat in de functies waarin de pas aangeworvenen beginnen te werken (handlagers, helper) er relatief meer met een hogere schoolse opleiding tewerkgesteld zijn dan in de functies met een zekere anciënniteit (operator, produktiefuncties, ...).

Deze evolutie vinden we ook terug wanneer we de schoolse opleiding van de werknemers per bedrijf bekijken.

Tabel 17 : Opleidingsniveau van de werknemers per bedrijf

	LO	Beroeps- onderwijs	LSTO LMO	HSTO HMO	HO	Totaal
Bedrijf I	61,7	26,3	9,4	2,7	0	100 N=639
Bedrijf II	58,9	25,6	8	7,4	0	100 N=297
Bedrijf III	50	31,5	7,3	10,5	0,7	100 N=286
Bedrijf IV	68,1	20,5	12,6	8,4	0,5	100 N=642

In de recent ontwikkelde bedrijven vinden we relatief minder werknemers met opleidingsniveau lager onderwijs. Deze bedrijven hebben in de laatste jaren relatief meer werknemers gerecruteerd, toen er al een hoger aanbod van hoger geschoolden op de arbeidsmarkt aanwezig was.

In de verschillende onderzochte bedrijven vinden we de hoger vermelde situatie terug, nl. dat de schoolse opleiding van dagwerkers hoger is dan van de ploegenwerkers.

Samenvattend kunnen we dus stellen dat inzake kwalificatie van de werknemer het aspect ploegenarbeid relatief weinig invloed uitoefent. De scholingsgraad van de werknemer wordt in het bedrijf vooral beïnvloed door de aard van de functie. Voor functies die technisch meer eisen stellen (onderhoud, bepaalde produktiefuncties) worden hoger geschoolden aangetrokken terwijl voor de meer uitvoerende en continu functies werknemers met een lagere scholingsgraad tewerkgesteld worden.

Daarnaast speelt ook de maatschappelijke evolutie inzake onderwijs een belangrijke rol. Gezien de jongeren tegenwoordig langer naar school gaan vinden we in de bedrijven nu ook meer werknemers met hogere opleiding dan vroeger. De technologie die in de bedrijven gehanteerd wordt is ook een beïnvloedende factor. Bedrijven die een meer gespecialiseerde technologie toepassen doen ook meer beroep op hoger geschoold personeel.

Naast de schoolse opleiding die de werknemers voltooid hebben is nagegaan in welke mate ze nu gebruik maken van de mogelijkheid om bijscholing te volgen op basis van het systeem van kredieturen. Eerst geven we de resultaten betreffende de chemische sector.

Tabel 18 : Ploegenarbeid en kredieturen

	Kredieturen	geen gebruik van kredieturen
Dag	2,8	97,2
4+5 ploegen	1,8	98,2
Andere	0,6	99,4
	N=133	N=6.589

Het gebruik van kredieturen is zeer miniem maar dan moeten we vaststellen dat het nog lager is bij de ploegenarbeiders. Dit hangt uiteraard samen met de moeilijkheden die avond- en weekendwerk meebrengt voor het volgen van bijscholingscursussen. Deze worden veelal 's avonds en in het weekend gegeven en voor werknemers die dan moeten werken is het zeker niet gemakkelijk om de lessen bij te wonen.

Wanneer we een onderscheid maken naar de aard van de bijscholing die gevolgd wordt stellen we vast dat ongeveer 70 % van hen die kredieturen nemen technische vakken volgen en 18 % talen. Dit betekent dat de aard van de bijscholing dikwijls nauw aansluit bij de functie die men uitoefent.

Rekening houdend met de bijkomende belasting die bijscholingscursussen meebrengen voor het gezinslevens vinden we de werknemers die kredieturen nemen meer bij de ongehuwden, en bij de gehuwden met geen of 1 kind ten laste. Bij de jongere werknemers zijn er ook meer met kredieturen dan bij de ouderen tot 45 jaar.

Naar schoolse opleiding van de werknemers vinden we degenen die kredieturen nemen relatief meer bij de groep met hogere scholingsgraad. Van de werknemers met lager onderwijs neemt 0,8 % kredieturen, terwijl dit bij de werknemers met LSTO 3,6 % en met HSTO 5,6 % is.

Voor de werknemers uit de papiersector vinden we de volgende situatie :

Tabel 19 : Ploegenarbeid en kredieturen

	Kredieturen	Geen gebruik van kredieturen
Dag	1	99
3 ploegen + 4 ploegen	0,7	99,3
Andere ploegenwerkers	0	100
	N=13	N=1886

Het gebruik van kredieturen in deze bedrijven is dus zeer beperkt, waarbij we dan vaststellen dat het bij de ploegenwerkers (0,5 %) nog lager is dan bij de dagwerkers (1 %).

Wanneer we de aard van de bijscholing bekijken die de werknemers volgen in het kader van het stelsel van kredieturen stellen we vast dat deze bijscholing meestal aansluit bij de jobs die men uitoefent, nl. 7 werknemers volgen technische vakken, 2 talen en 3 andere richtingen.

### V.3. Afstand woon-werkplaats

Dit kenmerk van de werknemerspopulatie werd nagegaan omdat hierin informatie kan gevonden worden betreffende de beschikbaarheid van arbeiders op de regionale arbeidsmarkten. Samenhangend met de hoeveelheid arbeidsaanbod zal dichtbij of in verder afgelegen regio's moeten gerecruteerd worden.

De afstand die we hier verwerkt hebben is de afstand in vogelvlucht. De werkelijke afstand van huis naar werk was in de meeste bedrijven niet beschikbaar.

Eerst geven we de onderzoeksresultaten betreffende de chemische sector.

Tabel 20 : Afstand woon-werkplaats naar regio

	- 5km	6-15km	16-25km	26 en + km	
Limburg	41,6	55,2	2	1,1	100
Gent	13,6	81,3	4,3	0,7	100
Antwerpen	23,3	49,8	19,4	7,4	100
	N=1809	N=4071	N=822	N=304	

Een belangrijk onderscheid in de afstand die de werknemers afleggen naar hun werk hangt samen met de geografische constellatie van de regio. In Limburg bevinden de onderzochte bedrijven zich veelal zeer kort bij of zelfs in de dicht bewoonde zones. Dit brengt mee dat de afstand van huis naar het werk zeer kort is; 97% van de arbeiders woont op minder dan 15km van het werk. In de regio Gent situeren de meeste bedrijven zich langs de kanaalzone. Dit gebied is langs de verschillende zijden omringd door dichtbevolkte zones alhoewel op iets verdere afstand dan in de regio Limburg. De onderzochte chemische bedrijven in Antwerpen bevinden zich op Linker- en Rechteroever van de Schelde. Dit industriegebied is vrij afgelegen en de afstand die de werknemers moeten afleggen naar het werk is dan ook beduidend hoger. Het aspect bereikbaarheid kan in deze gegevens moeilijk verwerkt worden, maar zeker voor het Antwerpse havengebied vormt dit een probleem.

De regionale verschillen zijn dus een eerste verklarend aspect van het verschil in afstand van huis naar werk.

In een volgende tabel wordt aangegeven welke de relatie is tussen arbeidstijdregeling en afstand van woon- naar werkplaats.

Tabel 21 : Afstand woon-werkplaats naar arbeidstijdregeling

	- 5km	6-15km	16-25km	26 en + km		
Dag	27,3	53,8	13,1	5,2	100	N=2.445
2 ploegen	37,1	51,5	9	2,4	100	N= 410
3 ploegen	40,1	48,5	9,7	1,5	100	N= 544
4+5 ploegen	23,2	59,2	92,6	4,8	100	N=3.185
rest	20,7	72	3,6	3,6	100	N= 111
	N=1.806	N=3.767	N=820	N=304		N=6.697

Uit deze tabel blijkt duidelijk dat de afstand woon-werkplaats erg gelijklopend is bij dag- en bij continu ploegenwerkers. Anderzijds wonen de twee- en drieploegenwerkers dichterbij het bedrijf dan de twee vorige categorieën. Aan de hand van de volgende gegevens gaan we verder na waaraan dit verschil te wijten is.

Tabel 22 : Afstand woon-werkplaats naar anciënniteit

	- 5km	6-15km	16-25km	26 en + km		
0-7à8 jaar	24,9	54,8	14,9	5,3	100	N=38.475
8-17à18 jaar	30	55,1	11,7	4,9	100	N= 1.983
16-27à28 jaar	26,7	69,5	2,6	0,5	100	N= 577
+ 28 jaar	35	61,2	2,5	0,9	100	N= 325

Uit deze tabel blijkt een duidelijke samenhang tussen anciënniteit en afstand van huis naar het werk in die zin dat naarmate de anciënniteit stijgt de werknemers relatief dichterbij het werk wonen.

Hetzelfde fenomeen vinden we terug inzake leeftijd, nl. dat de oudere werknemers dichter bij het werk wonen en de jongeren verder weg. Wanneer we deze gegevens bekijken in samenhang met de opleiding van de werknemers kunnen we zien welke factoren aan de basis liggen van het verschil in afstand tussen woon- en werkplaats.

Tabel 23 : Afstand naar werkplaats naar opleiding

	- 5 km	6-15km	16-25km	26 en + km	
LO	30,6	59,3	7,6	2,6	100 N=3.255
Beroepsonderwijs	19,3	56,9	17,1	6,7	100 N= 404
LSTO+LMO	19,7	58,3	18	3,8	100 N=1.292
HSTO+HMO	15,3	55,4	20,9	8,4	100 N= 549
HO	8,1	73	18,9	0	100 N= 37
	N=1.416	N=3.241	N=671	N=104	N=5.533

Er is een duidelijk onderscheid inzake afstand van huis naar werk tussen de werknemers die als opleiding lager onderwijs hebben en de anderen. Ook stijgt de afstand naarmate de opleiding hoger is. Wanneer we deze gegevens samenleggen stellen we vast dat het niet de arbeidstijdregeling is die de afstand van huis naar werk bepaalt, maar dat eerder het gevraagde opleidingsniveau hierop een invloed heeft. De recrutering van lager geschoolde werknemers is gemakkelijker en hiervoor vindt men meer werknemers in de dichterbijgelegen streken. De arbeiders zijn meestal ook ouder en langer in dienst van het bedrijf. Daardoor wordt het verschil in anciënniteit verklaard. In de laatste jaren werd meer beroep gedaan op hoger geschoolde werknemers en deze zijn blijkbaar minder gemakkelijk te recrutereren. Daarom is de arbeidsmarkt waartoe de bedrijven zich richten regionaal meer gespreid geworden en bij jongere werknemers die later in dienst getreden zijn is de afstand woon-werkplaats ook groter.



De werknemers in twee- en drie ploegensysteem zijn vooral tewerkgesteld in lager geschoolde functies, o.a. in de verzending en magazijn. Deze werknemers zijn gemakkelijker te recrutereren op dichterbij gelegen arbeidsmarkten. Dit brengt mee dat de afstand woon-werkplaats korter is. Bij de produktie- (voor vier ploegensysteem) en onderhoudsfuncties (vooral dagsysteem) zijn meer hooggeschoolde arbeidsplaatsen en deze werknemers zijn minder gemakkelijk te recrutereren. Hiervoor moeten de bedrijven zich richten op verder afgelegen streken waardoor de afstand van woon-werkplaats ook groter is.

De hiernavolgende gegevens betreffende de papiersector zijn ook afstanden in vogelvlucht.

Tabel 24 : Afstand woon-werkplaats naar arbeidstijdregeling

	-5km	6-15km	16en+km	Totaal	
Dag	65,5	32,8	1,7	100	N=478
2 ploegen	54,3	43,7	2	100	N=197
3 ploegen	55,5	43,3	1,2	100	N=409
4 ploegen	44,7	52,2	2,7	100	N=755
Vaste nacht	70,6	29,4	0	100	N= 17
Reserve	46,1	51,3	2,6	100	N= 39
	N=1015	N=841	N=39		N=1895

Uit deze tabel blijkt duidelijk dat er een verband is tussen de arbeidstijdregeling van de werknemers en de afstand die ze afleggen van thuis naar het werk. De werknemers in dagdienst wonen dichterbij het bedrijf dan de ploegenwerkers.

Wanneer we echter de situatie per bedrijf bekijken is er één bedrijf dat hierop een uitzondering vormt; daar vinden we de omgekeerde situatie, nl. de ploegenwerkers wonen relatief dichterbij huis dan de dagwerkers. In dit bedrijf echter is er een duidelijk verband tussen opleidingsniveau van de arbeiders en de afstand woon-werkplaats. Van de werknemers met

opleidingsniveau lager onderwijs woont 55 % op minder dan 5 km van het werk terwijl dit bij de werknemers met opleidingsniveau LSTO slechts 42 % is en bij de HSTO 37 % is.

Op de totale populatie van alle bedrijven samen vinden we geen significante relatie tussen opleidingsniveau en afstand woon-werkplaats. Dit kan er op wijzen dat de bedrijven behalve het ene Limburgs bedrijf geen problemen hebben om geschoolde werknemers te vinden, maar dat men zich wel tot een ruimere arbeidsmarkt moet richten om werknemers te vinden die in ploegen willen werken.

Verder stellen we ook vast dat de jongere werknemers (-25 jaar) meer dan de andere groepen verder van het werk wonen.

#### V.4. Nationaliteit

Uit diverse onderzoeken betreffende de situering van vreemde arbeiders op de arbeidsmarkt blijkt dat zij vooral in de sectoren met de minst gunstige arbeidsvoorwaarden tewerkgesteld worden. Gezien ploegenarbeid en vooral het continuwerk als een belangrijk negatief aspect inzake arbeidsvoorwaarden beschouwd wordt stelt zich de vraag welke de invloed is van deze factor op de nationaliteit van de werknemers in deze bedrijven. Meestal wordt verondersteld dat de recrutering van continuwerkers problemen oplevert voor de bedrijven waardoor ze gedwongen worden meer beroep te doen op buitenlanders.

Uit onze onderzoeksgegevens betreffende de chemische sector blijkt echter dat slechts 5 % van alle tewerkgestelde mannelijke arbeiders vreemdelingen zijn.

Tabel 25 : Nationaliteit van de werknemers

	Belg	E.E.G.- landen	Europese niet E.E.G.- landen	Afrika	andere	Totaal	
Dag	95,5	4,1	0,2	0,1	0	100	N=2.460
2 ploegen	95,4	4,4	0	0,2	0	100	N= 409
3 ploegen	95,5	4,8	0,4	0,2	0,2	100	N= 543
4 ploegen	94,4	5,1	0,2	0,2	0,1	100	N=2.888
5 ploegen	98	2	0	0	0	100	N= 305
Andere	100	0	0	0	0	100	N= 111
	N=6.389 N=297		N=15	N=9	N=6	N=6.716	

In deze chemische bedrijven worden dus zeer weinig vreemde arbeiders tewerkgesteld en naar arbeidstijdregeling zijn er geen opvallende verschillen wat betreft de nationaliteit.

In het continu ploegensysteem zijn er iets meer vreemdelingen zoals ook blijkt uit de volgende tabel.

Tabel 26 : Ploegenarbeid en nationaliteit

	Belgen	Vreemdelingen
Dag	36,8	33,6
2 ploegen	6,1	5,8
3 ploegen	8	9,1
4 ploegen	42,7	49,5
rest	6,4	1,8
	100 (N=6.389)	100(N=327)

Van de vreemdelingen werkt 49,5 % in 4 ploegen terwijl dit bij de Belgen 42,7 % is. Bij de groep vreemde arbeiders uit niet E.E.G.-landen ligt dit percentage wel hoger, nl. 55,6 % en 66,7 % werkt in 4 ploegen. Deze laatste cijfers moeten echter met de nodige voorzichtigheid gehanteerd worden, gezien het beperkt aantal individuen waarop het betrekking heeft (N=30).

Van al de vreemde arbeiders die in de chemische sector tewerkgesteld zijn behoort 91 % tot de E.E.G.-landen. Hierbij is er geen duidelijk overwicht van bepaalde landen.

Wanneer we zien welke functies de vreemdelingen uitoefenen moeten we vaststellen dat zij meer in de lager geschoolde jobs werken. Dit betreft in de produktie de handlangerfuncties en het werk in de verzendings- en transportafdelingen. Anderzijds moeten we vaststellen dat het opleidingsniveau van de niet-Belgen enigszins hoger ligt dan van de Belgen. Gezien de beperkte populatie van vreemde arbeiders moeten we deze cijfers voorzichtig hanteren maar globaal stellen we vast dat 59,1 % van de Belgen als opleidingsniveau Lager Onderwijs heeft terwijl dit bij de vreemdelingen slechts 52,3 % is.

Wanneer we per bedrijf de nationaliteit van de werknemers bekijken vinden we deze hoofdlijnen overal aanwezig, nl. dat er zeer weinig vreemde arbeiders tewerkgesteld zijn. Meestal schommelt dit percentage tussen 0 % en 5 %. Slechts in 2 bedrijven ligt dat iets hoger, nl. tussen 10 en 15 %.

De vreemde arbeiders zijn vooral op het eind van de jaren '60 en begin van de jaren '70 in dienst getreden. Op dat ogenblik van economische hoogconjunctuur was het moeilijker om werknemers te vinden en dus was men zelfs in de chemische sector soms verplicht om vreemde arbeiders aan te werven.

Wanneer we de nationaliteit van de werknemers in de papiersector bekijken stellen we vast dat op de totale populatie slechts 4,7 % van de werknemers geen Belgen zijn. De tewerkstelling van vreemdelingen in deze sector is dus ook zeer laag.

Hierbij is er wel een onderscheid naar de bedrijven. De percentages van tewerkstelling van vreemde werknemers in de 4 bedrijven zijn 0,5 %, 2,8 %, 6,4 % en 16,2 %. Dit laatste percentage betreft het Limburgs bedrijf dat direct aan de Nederlandse grens gelegen is en waar veel Nederlanders tewerkgesteld zijn.

Tabel 27 : Nationaliteit naar ploegensysteem

	Belgen	Vreemdelingen
Dag	25,7	13
2 ploegen	10,6	6
3 ploegen	21,2	29
4 ploegen	39,4	52
Reserve	2,2	0
Vaste nacht	0,9	0
	100	100
	(N=1.808)	(N=90)

Naar arbeidstijdregeling is er een duidelijk onderscheid in deze twee groepen van werknemers. De vreemdelingen zijn duidelijk meer in ploegen, en vooral meer in continu ploegenarbeid, tewerkgesteld dan de Belgen.

Wanneer we de bedrijven apart bekijken vinden we overal deze tendens terug, hoe beperkt het aantal tewerkgestelde vreemdelingen ook is.

Naar nationaliteit van de vreemde werknemers krijgen we het volgend beeld :

E.E.G.-landen	64,4 %
Europese niet E.E.G.-landen	23,3 %
Afrikaanse landen	11,1 %
Andere	1,1 %
	<hr/>
	100 % (N=90)

Bij de werknemers uit de E.E.G.-landen werkt ongeveer 23 % in het dagsysteem, terwijl dit bij de andere vreemde werknemers slechts ongeveer 3 % is.

Wanneer we een vergelijking maken naar functie en nationaliteit stellen we vast dat de vreemde arbeiders relatief gezien meer dan de Belgen tewerkgesteld zijn in de produktiefuncties en in het magazijn.

Tabel 28 : Verdeling van de functies naar nationaliteit

	Belgen	Vreemdelingen
Produktiefuncties	50,1	65,4
Magazijn	8,6	12,2
Labo	4,3	1,1
Onderhoud	24,4	14,4
Andere functies	12,6	6,9
	<hr/>	<hr/>
	100	100

Dit hangt samen met het feit dat de functies waar de vreemdelingen vooral in tewerkgesteld worden in ploegen georganiseerd zijn. Voor de jobs in ploegen is het soms moeilijker om werknemers te vinden, waardoor de bedrijven gemakkelijker geneigd zijn om hiervoor vreemdelingen aan te trekken. Ook zijn dit de jobs met relatief lagere lonen in vergelijking met de onderhoudsfuncties.

#### V.5. Leeftijd en anciënniteit

Uit de onderzoeken over houding t.o.v. ploegenarbeid komt naar voor dat jongeren minder gunstig staan t.o.v. het werk in ploegen. Hierbij wordt als reden vermeld dat zij minder aangesproken worden door het financiële aspect en meer belang hechten aan sociale contacten die bemoeilijkt worden door ploegenarbeid. Aan de hand van de feitelijke situatie, wie effectief in ploegen werkt, kunnen we nagaan in welke mate deze voorkeuren de gedragingen beïnvloeden.

Eerst geven we de onderzoeksresultaten betreffende de chemische sector.

Tabel 29 : Leeftijd van de werknemers

	-25 jaar	26-35 jaar	36-45 jaar	46 en + jaar	Totaal	
Dag	12	31,8	23,9	32,3	100	(N=2.460)
2 ploegen	8,8	26,1	26,8	38,2	100	(N= 410)
3 ploegen	10,1	26,7	28	35,3	100	(N= 544)
4+5 ploegen	16,3	38,2	25,7	19,6	100	(N=3.196)
andere	24,3	31,5	25,2	18,9	100	(N= 115)
	(N=935)	(N=2.294)	(N=1.699)	(N=1.793)	(N=6.721)	

Uit deze tabel blijkt een duidelijke samenhang tussen de leeftijd van de werknemers en het werken in dag of ploegen. Dit verband wordt nog duidelijker aan de hand van de volgende informatie.

Tabel 30: Leeftijd van de werknemers

	- 25 jaar	26-35 jaar	36-45 jaar	46 en + jaar
Dag	31,5	34,1	34,5	44,4
2 ploegen	3,8	4,6	6,5	11,2
3 ploegen	5,8	6,3	8,9	8,7
4+5 ploegen	55,7	53,3	48,4	34,9
Andere	2,8	1,5	1,6	1,2
	100	100	100	100

Hieruit kunnen we vaststellen dat naarmate de leeftijd stijgt, er relatief meer dagwerkers zijn. Bij de continuwerkers vinden we de omgekeerde relatie, nl. naargelang de leeftijd daalt vinden we relatief meer continuploegenwerkers. Bij de twee- en drie ploegenwerkers zijn er ook relatief meer werknemers in de hogere leeftijdscategorieën. We willen er hier wel op wijzen dat het aantal zeer jonge werknemers in de chemische sector zeer beperkt is, nl. minder dan 1 % van de werknemers is jonger dan 21 jaar.

Dit hangt samen met het feit dat jongeren beneden de 18 jaar geen nacht-arbeid mogen verrichten.

De gemiddelde leeftijd van de mannelijke arbeiders is 37 à 38 jaar, maar deze leeftijd is verschillend in de bedrijven en varieert tussen 29 à 30 jaar en 43 à 44 jaar. We kunnen de bedrijven opsplitsen in 2 groepen enerzijds waar de gemiddelde leeftijd varieert tussen 29 à 30 jaar en 37 à 38 jaar en anderzijds waar de gemiddelde leeftijd van de werknemers zich bevindt tussen 37 à 38 jaar en 43 à 44 jaar.

De eerste groep zijn 13 bedrijven (op 22) waarvan 2 in Limburg, en 11 in Antwerpen. Dit zijn allemaal zeer jonge bedrijven die slechts de laatste 15 à 20 jaar opgestart zijn. De mensen die aangeworven werden zijn vooral jongere mensen waardoor de gemiddelde leeftijd zeer laag ligt. De tweede groep betreft 9 bedrijven waarvan 3 in Limburg en 6 in Gent. In Gent bevindt zich de oudere chemische industrie wat meebrengt dat de gemiddelde leeftijd van de werknemers ook hoger ligt.



Bij deze vaststelling dat er een verschil is in leeftijd bij dag- en bij continuwerkers kunnen we ons de vraag stellen welke factoren hierop een invloed hebben. Een mogelijk antwoord zou zijn dat de bedrijven vooral jonge mensen aannemen voor het ploegenwerk. Zoals echter blijkt uit de volgende tabel bevestigen onze gegevens deze veronderstelling niet.

Tabel 31 : Leeftijd van de mannelijke werknemers bij indiensttreding

	-26 jaar	26-35 jaar	36-45 jaar	+ 45 jaar	Totaal	
Dag	47,1	30,5	17,5	4,9	100	(N=2.460)
2 ploegen	48	25,6	19,5	6,8	100	(N= 410)
3 ploegen	45,4	33,3	16,7	4,6	100	(N= 544)
4+5ploegen	47,3	35,5	14,5	2,6	100	(N=3.197)
andere	59,4	27	10,8	2,7	100	(N= 111)
	(N=3.183)	(N=2.202)	(N=1.078)	(N=259)		(N=6.722)

Bijna de helft van de werknemers is tussen 20 en 25 jaar bij indiensttreding. Heel jonge werknemers worden zeer weinig aangeworven.

Alhoewel de leeftijd bij indiensttreding van de ploegenwerkers iets lager ligt dan bij de dagwerkers is het verschil niet groot. Wanneer we de situatie per bedrijf bekijken stellen we overal dezelfde tendens vast, nl. dat de leeftijd bij indiensttreding van de continuwerkers lager ligt dan bij de dagwerkers, maar het verschil is niet groot.

Een andere mogelijke oorzaak van de gemiddeld lagere leeftijd van de ploegenwerkers zou kunnen te vinden zijn in de kortere aanwezigheid in het bedrijf. Hiervoor gaan we de gegevens betreffende de anciënniteit nagaan.

Tabel 32 : Anciënniteit van de werknemers uitgesplitst naar ploegensysteem

	0-7/8jaar	8-17/18jaar	18-27/28jaar	+ 28 jaar	Totaal	
Dag	50,5	33	9,3	7,3	100	(N=2.460)
2 ploegen	47,7	31,3	14,2	7,1	100	(N= 408)
3 ploegen	48,2	29,6	14,7	7,5	100	(N= 544)
4+5ploegen	64,4	26,9	6,3	2,2	100	(N=3.196)
andere	68,4	19,8	7,2	4,5	100	(N= 111)
	(N=3.835)	(N=1.983)	(N=577)	(N=325)		

De anciënniteit ligt duidelijk hoger bij dagarbeiders dan bij ploegenarbeiders. De gemiddelde anciënniteit is als volgt :

- dagarbeiders 9 à 10 jaar
- 2 ploegen 10 à 11 jaar
- 3 ploegen 10 à 11 jaar
- 4-5 ploegen 6 à 7 jaar

Wanneer we de anciënniteit per bedrijf bekijken, varieert de anciënniteit tussen 2 à 3 jaar en 16 à 17 jaar. Bij indeling van de bedrijven in 2 groepen, enerzijds beneden en anderzijds boven de gemiddelde anciënniteit komen we tot dezelfde twee groepen als bij de leeftijdsindeling. In de Antwerpse bedrijven en enkele bedrijven in Limburg is er een zeer lage anciënniteit en in Gent en enkele Limburgse bedrijven vinden we een hogere anciënniteit.

In deze bedrijven stellen we een nauw verband vast tussen de leeftijd en de anciënniteit van de werknemers. Afgezien van het feit dat een beperkt deel van de oudere werknemers op latere leeftijd in het bedrijf is beginnen werken, is het meestal zo dat de oudere werknemers reeds langere tijd in het bedrijf werkzaam zijn en dus hogere anciënniteit hebben dan de jongeren.

Deze gegevens betreffende de anciënniteit worden ook bevestigd door de aard van het verloop (cfr. infra tabel 43 en tabel 44). Hieruit blijkt dat ploegenarbeiders meer dan dagarbeiders het bedrijf verlaten en ook is er een onderscheid naar reden van vertrek. Dagarbeiders die uit dienst treden zijn vooral oudere mannen die met pensioen gaan, terwijl de ploegenarbeiders vooral jonge mannen zijn die uit eigen beweging het bedrijf verlaten.

Wanneer we deze gegevens samenbrengen krijgen we het volgende beeld : de continuwerkers verlaten meer en op jongere leeftijd het bedrijf. Dit brengt mee dat meer dan bij de dagwerkers in vervanging moet voorzien worden. Hierbij worden relatief meer jongere werknemers aangeworven. Dit brengt mee dat de gemiddelde leeftijd en de gemiddelde anciënniteit van de continuwerkers lager ligt dan bij de dagwerkers.

In de bedrijven van de papiersector vinden we een ongeveer gelijkaardige situatie.

Tabel 133 : Gemiddelde leeftijd naar ploegensysteem

<u>Ploegensysteem</u>	<u>Leeftijd</u>
Dag	+ 40 jaar
2 ploegen	+ 38 jaar
3 ploegen	+ 37 jaar
4 ploegen	37 à 38 jaar
reserve	37 à 38 jaar
vaste nacht	+ 35 jaar

De gemiddelde leeftijd van de vol-continu en semi-continuploegenwerkers ligt duidelijk lager dan de gemiddelde leeftijd van de dagwerkers. Dit verschijnsel vinden we in alle onderzochte bedrijven.

Tabel34 : Leeftijd bij indiensttreding naar arbeidstijdregeling

	- 26j.	26-35j.	36-45j.	+ 45j.	Totaal
Dag	64	23,2	9,8	2,9	100 N=478
2 ploegen	54,3	24,9	14,7	6,1	100 N=197
3 ploegen	60,6	22,5	11,5	5,4	100 N=409
4 ploegen	57,7	27,5	13	1,7	100 N=759
Reserve	71,8	25,6	2,6	0	100 N= 39
Vaste nacht	47,1	23,5	17,6	11,8	100 N= 17
	N=1135	N= 475	N=226	N=63	N=1899

De leeftijd van indiensttreding is weinig verschillend in de onderscheiden categorieën van arbeidstijdregeling. Bij de ploegenwerkers ligt de leeftijd van indiensttreding zelfs iets hoger dan bij de dagwerkers, alhoewel het verschil niet uitgesproken groot is.

Wel blijkt er een verschil te bestaan naar functie. Bij de algemene functies (portier, keukenpersoneel, bewaking, ...), verzending en magazijn is de leeftijd van indiensttreding duidelijk hoger dan bij de andere groepen : 31 % van de hoger vermelde functies is bij indiensttreding ouder dan 36 jaar, terwijl dit in de andere categorieën slechts 12,5 % is.

Wanneer we de situatie per bedrijf bekijken vinden we overal hetzelfde gegeven, nl. dat er weinig verschil is wat betreft leeftijd van indiensttreding naar arbeidstijdregeling, alhoewel de leeftijd iets hoger ligt bij de ploegenwerkers dan bij de dagwerkers.

Per bedrijf is er wel een onderscheid naar de gemiddelde leeftijd van indiensttreding. Ter illustratie geven we hier het percentage werknemers dat bij indiensttreding ouder is dan 35 jaar.

Bedrijf I	8,9
Bedrijf II	18,5
Bedrijf III	23,6
Bedrijf IV	15,8

We stellen vast dat in de oudere bedrijven relatief meer jonge werknemers aangeworven worden. Dit kan een gevolg zijn van een beleid vanuit de bedrijven om een verjonging in de leeftijdsstructuur door te voeren.

De anciënniteit van de ploegenwerkers is in de papierbedrijven ook duidelijk lager dan die van de dagwerkers.

Tabel 35 : Gemiddelde anciënniteit naar ploegensysteem

Ploegensysteem	Gemiddelde anciënniteit
Dag	14 à 15 jaar
2 ploegen	10 à 11 jaar
3 ploegen	11 à 12 jaar
4 ploegen	11 à 12 jaar
reserve	13 à 14 jaar
vaste nacht	5 à 6 jaar
Totaal	12 à 13 jaar

Wanneer we de situatie per bedrijf bekijken vinden we overal deze relatie, nl. dat dagwerkers gemiddeld langer in dienst zijn dan de ploegenwerkers.

De gemiddelde anciënniteit van de werknemers per bedrijf is wel erg verschillend :

Bedrijf I	15 à 16 jaar
Bedrijf II	7 à 8 jaar
Bedrijf III	4 à 5 jaar
Bedrijf IV	14 à 15 jaar

Het verschil in anciënniteit tussen de bedrijven hangt samen met de duur van het bestaan van het bedrijf. De twee bedrijven met de hoogste anciënniteit zijn degenen die reeds lange tijd in werking zijn. De oudere werknemers zijn reeds lange tijd in dienst en hebben dus ook een hogere anciënniteit. In de meer recent opgestarte bedrijven zijn er meer jongere werknemers met lagere anciënniteit.

#### V.6. Familiale situatie

Een belangrijk gedeelte van het onderzoek over ploegenarbeid heeft zich toegespitst op de familiale en sociale gevolgen van ploegenarbeid. In hoofdstuk I is in het kort gewezen op enkele belangrijke consequenties van ploegenarbeid voor dit levensdomein. Hierbij stelt zich de vraag in welke mate deze verschillen in arbeidstijdregeling invloed hebben op de feitelijke familiale situatie en omgekeerd welke de invloed is van de familiale situatie op de arbeidstijdregeling.

Eerst geven we de onderzoeksresultaten betreffende de chemische sector.

Tabel 136 : Burgerlijke staat van de werknemers

	Ongehuwd	Gehuwd	Weduwnaar/ gescheiden	Totaal	
Dag	10,6	85,9	3,5	100	(N=2.460)
2 ploegen	10,2	87,8	2	100	(N= 410)
3 ploegen	13,2	84,7	2	100	(N= 544)
4+5 ploegen	12,4	85,2	2,3	100	(N=3.197)
andere	18	79,3	2,7	100	(N= 121)
	(N=792)	(N=5.748)	(N=182)	(N=6.722)	

Uit deze tabel blijkt dat het verschil in burgerlijke staat tussen dag- en ploegenwerkers niet erg groot is. Bij de continuploegenwerkers zijn wel iets meer ongehuwden dan bij dagwerkers. De burgerlijke staat hangt erg samen met de leeftijd en gezien er in de continu-systemen meer jonge mensen werken, vinden we er ook meer ongehuwden.

Alhoewel er dus op het eerste zicht weinig onderscheid is, zijn er toch bepaalde verschillen te onderscheiden wanneer we de gegevens verder analyseren. Wanneer we de ongehuwden naar leeftijdsgroep bekijken stellen we vast dat er in de hogere leeftijdscategorieën opvallend minder continuwerkers dan dagwerkers zijn. Van de ongehuwde dagwerkers is 42 % ouder dan 30 jaar en bij de 4-ploegenwerkers is dit slechts 25,3 %. Dit kan er wel op wijzen dat ongehuwden zich minder aangetrokken voelen tot het blijven uitoefenen van een job in ploegendienst.

De gegevens van de werknemers die uit diensttreden wijzen ook in die richting.

Tabel 37 : Burgerlijke staat van bedrijfsverlaters uit de chemische sector

	Dag	4 ploegen	andere ploegen- werkers	
Ongehuwd	19,4	30,2	32,9	(N=115)
Gehuwd	74,1	67,8	63,3	(N=292)
Weduwnaar + gescheiden	6,5	2	3,8	(N= 16)
	100	100	100	
	N=139	N=205	N= 79	(N=423)

Uit deze tabel blijkt dat de bedrijfsverlaters die in ploegen werkten duidelijk meer ongehuwden betreft dan de dagwerkers die uit dienst treden. Wanneer we deze groep vergelijken met de werknemers die nog in dienst zijn blijkt globaal dat de bedrijfsverlaters meer ongehuwd zijn (27,2 %) dan degenen die in dienst zijn (11,8 %) maar voor de ploegenwerkers is dit verschil wel het meest uitgesproken. Van de 4-ploegenwerkers in dienst is 12,8 % ongehuwd t.o.v. 30,2 % bij de uitdienstgetreden.

De verklaring hiervoor zal waarschijnlijk gelegen zijn in het feit dat ploegenwerk vooral financieel aantrekkelijk is en sociaal gezien eerder

negatief. Ongehuwden hebben financieel minder lasten dan gehuwden en voor hen is ploegenwerk dan ook minder aantrekkelijk.

Een ander belangrijk aspect van de familiale situatie in verband met ploegenarbeid is de aan- of afwezigheid van kinderen in het gezin.

Tabel 38 : Aantal kinderen ten laste

	0	1	2	3	4	5 en +	
Dag	35,7	30,8	22	7,2	2,8	1,2	(N=2.129)
2 ploegen	36	26,9	19,8	10,3	3,5	3,2	(N= 338)
3 ploegen	25,7	32,3	24,7	10,4	3,8	3	(N= 470)
4+5 ploegen	26	29,1	27,6	10,9	4,3	2	(N=2.548)
andere	32,9	30,7	26,4	6,5	2,2	1	(N= 91)
	N=1697	N=1670	N=1379	N=523	N=203	N=104	(N=5.576)

De ploegenwerkers en vooral de continuwerkers hebben duidelijk meer kinderen ten laste dan de dagwerkers. De gemiddelden zijn respectievelijk 1,4 en 1,1.

Op basis van deze beperkte gegevens in verband met kinderaantal, is het moeilijk uit te maken op welke wijze de relatie tussen deze elementen speelt. Enerzijds kan gesteld worden dat kinderen een bijkomende financiële last meebrengen waardoor werknemers met meerdere kinderen ten laste meer geneigd zijn om ploegenwerk te aanvaarden. Anderzijds bestaat ook de mogelijkheid dat ploegenwerkers, dankzij hun betere financiële positie meer geneigd zijn tot een hoger kinderaantal.

Belangrijk in dit verband lijkt ons ook de positie van de echtgenote inzake buitenhuisarbeid.



Tabel 39: Buitenhuisarbeid van de echtgenote in verband met ploegenarbeid.

	Werkt niet buitenhuis	Werkt buitenhuis	
Dag	75,7	24,3	N=1.977
2 ploegen	76,5	23,5	N= 315
3 ploegen	80,4	19,6	N= 460
4+5 ploegen	78,9	21,1	N=2.345
andere	78,1	21,9	N= 87
	N=4.028	N=1.156	N=5.184

Bij de verschillende groepen van ploegenwerkers is het aantal buitenhuiswerkende echtgenotes kleiner dan bij de dagwerkers. Toch is dit verschil niet bijzonder groot.

Een belangrijke factor in het al dan niet buitenhuiswerken van de vrouwen is o.a. de leeftijd. In het algemeen gezien gaan jongere vrouwen relatief meer buitenhuiswerken dan oudere vrouwen. Dit verband kunnen we hier in afgeleide vorm vaststellen aan de hand van de leeftijd van de man. De gemiddelde leeftijd van de werknemers waar de echtgenote buitenhuis werkt is 33 à 34 jaar en in de andere groep is dat 39 à 40 jaar.

In de volgende tabel gaan we het verband na tussen leeftijd, arbeidstijdregeling en buitenhuiswerken. We beschikken hier wel niet over de exacte leeftijd van de vrouwen, maar we kunnen veronderstellen dat zij in het merendeel van de gevallen in dezelfde leeftijdscategorie als de man valt.

Tabel 40 : Buitenhuiswerken en leeftijd naar arbeidstijdregeling

	-25 jaar	26-35 jaar	36-45 jaar	46 en + jaar
Dag	48,1	32,3	20,6	13,8
2 ploegen	88,8	36,7	12,6	13,8
3 ploegen	53,8	28,6	13,5	10,1
4+5 ploegen	50,2	25,3	12,5	9,7
Andere	57,1	35	14,2	27,2

In deze tabel zijn de percentages van de buitenhuiswerkende vrouwen opgenomen. Opvallend in deze tabel is dat bij de jongere groep beneden de 25 jaar er meer vrouwen van ploegenwerkers buitenhuiswerken dan vrouwen van dagwerkers. We vinden dit terug bij alle groepen van ploegenwerkers. In de leeftijdsgroepen boven 25 jaar zijn er over het algemeen meer buitenhuiswerkende vrouwen bij de dagarbeiders dan bij de ploegenarbeiders. Naast de leeftijd is het aantal kinderen eveneens een belangrijke factor in het al dan niet buitenhuiswerken van de vrouwen.

Naargelang er meer kinderen ten laste zijn daalt het percentage vrouwen dat buitenhuis werkt. Gemiddeld zijn er 1,5 kinderen ten laste waar de vrouw niet buitenhuiswerkt terwijl dit 0,8 is weer de vrouw wel buitenhuis werkt. Indien er geen kinderen zijn is het percentage vrouwen dat buitenhuis werkt en waar de man in ploegen werkt nog lichtjes hoger dan bij de vrouwen waar de man in dag werkt. Zodra er 1 of meer kinderen zijn gaan de vrouwen van ploegenarbeiders minder buitenhuis werken dan de vrouwen van dagwerkers.

De onderzoeksgegevens in de papiersector zijn erg gelijkaardig aan de hoger besproken resultaten. In het kort geven we de belangrijkste gegevens.

Naar burgerlijke staat zijn er bij de ploegenwerkers iets meer ongehuwden, maar het verschil is niet erg groot.

De ploegenwerkers hebben significant meer kinderen ten laste dan de dagwerkers. Dit kan geïllustreerd worden aan de hand van de gemiddelden.

Tabel 41 : Gemiddeld aantal kinderen ten laste naar arbeidstijdregeling

Arbeidstijdregeling	Gemiddeld aantal kinderen
Dag	1,1
2 ploegen	1,2
3 ploegen	1,4
4 ploegen	1,4
Reserve	1,5
Vaste nacht	1,4
Totaal	1,3

Betreffende de buitenhuisarbeid van de vrouw stellen we dezelfde relatie vast als voorheen, nl. bij de verschillende groepen van ploegenwerkers is het aantal buitenhuiswerkende echtgenotes kleiner dan bij de dagwerkers. Zoals uit de volgende tabel blijkt is het percentage buitenhuiswerkende vrouwen in deze groep echter beduidend hoger, nl. 42 % t.o.v. 22 % in de totale populatie van de papierbedrijven.

Tabel 42 : Buitenhuisarbeid van de echtgenote naar arbeidstijdregeling

	Werkt niet buitenhuys	Werkt buitenhuys	
Dag	53,1	46,9	N=241
2 ploegen	53,8	46,2	N=130
3 ploegen	58,9	41,2	N=197
4 ploegen	60,4	39,6	N=624
Reserve	58,8	41,2	N= 34
Vaste nacht	72,7	27,3	N= 11
	N=719	N=518	N=1237

Naarmate de leeftijd stijgt daalt het aantal buitenhuiswerkende echtgenotes en meestal is het aantal ook lager bij de ploegenwerkers in vergelijking met de dagwerkers. In de jongste leeftijdscategorie echter zijn bij de 2 en 3-ploegenwerkers meer buitenhuiswerkenden dan bij de dagwerkers.

Een andere belangrijke factor in het al dan niet buitenhuiswerken is het aantal kinderen ten laste. In de gezinnen waar de echtgenote buitenhuiswerkt zijn er gemiddeld 1,1 kinderen ten laste en in de gezinnen waar de echtgenote thuiswerkend is zijn er gemiddeld 1,5 kinderen ten laste.

Naarmate het aantal kinderen stijgt, daalt het percentage buitenhuiswerkende echtgenotes. In het merendeel van de onderscheiden situaties gaan de vrouwen van ploegenwerkers minder buitenhuiswerken dan de echtgenotes van dagwerkers alhoewel het verschil niet uitermate groot is.

#### V.7. Verloop

In hoofdstuk II (theoretische omkadering van het onderzoek) kwam naar voren dat het voor de bedrijven, en vooral voor bedrijven uit de primaire sector, belangrijk is te kunnen beschikken over een stabiel personeelsbestand. Zij investeren in het aantrekken van geschikte werknemers en in het geven van een gepaste en min of meer langdurige opleiding. Deze kosten willen ze zien renderen door het behouden van het personeel en een overmatig verloop tegen te gaan.

Uit de onderzoeken die betrekking hebben op ploegenarbeiders komt meestal naar voor dat deze groep een hoger verloop kent omwille van de negatieve gevolgen van deze arbeidstijdregeling.

Uit ons onderzoek kennen we de motivatie niet van de werknemers die het bedrijf verlaten, omdat er geen interviews geweest zijn met deze groep. Op basis echter van onze onderzoeksgegevens kan wel een inzicht geboden worden in de stabiliteit en instabiliteit in de vol-continu sectoren, waarbij ook de verschillende groepen inzake arbeidstijdregeling belicht worden.

We bespreken hier eerst de gegevens van de chemische sector en in een tweede deel de papiersector.

In de chemische sector werden in 13 (op 22) bedrijven gegevens van de uitdienstgetreden werknemers in 1977 verzameld. Het betreft 3 bedrijven uit Limbrug, 6 bedrijven uit Antwerpen en 4 bedrijven uit Gent.

In deze bedrijven werden de sociale karakteristieken van de bedrijfsverlaters genoteerd. Dit materiaal is echter minder volledig omdat de bedrijven van de mensen die het bedrijf verlaten hebben geen informatie meer aanvullen. In sommige bedrijven was het dan ook niet mogelijk om het nodige materiaal te verkrijgen of waren de gegevens onvolledig.

In de bestudeerde bedrijven bedroeg het verloop bij de mannelijke arbeiders gemiddeld 9,8 %. Dit is de verhouding tussen het aantal werknemers die in januari 1977 in het bedrijf werkzaam waren en het aantal bedrijfsverlaters. Er zijn enkele uitschieters naar boven (15 à 20 %) en enkele naar beneden (4 à 5%) maar het merendeel van de bedrijven heeft een verloop van ongeveer 10 %. Dit cijfer ligt enigszins hoger bij de ploegenarbeiders dan bij de dagarbeiders, nl. 11,6 % voor de ploegenwerkers (dit zijn de vierploegenwerkers) en 8,6 % bij de dagwerkers.

Wanneer we een vergelijking maken met andere onderzoeksresultaten blijkt het verloop in deze bedrijven zeer laag. In de studie van J.Haex, e.a. betreffende gastarbeid in de regio Halle-Vilvoorde komen de onderzoekers tot een verlooppercentage van 29,5 % voor alle ondernemingen. Uitgesplitst naar activiteitssector komt men tot grote verschillen, waarbij het hoogste percentage genoteerd werd voor de schoonmaak (66,6 %), en het laagste voor gas-electriciteit (3,6 %) (1).

Een belangrijk gegeven voor deze groep is de reden waarom het bedrijf verlaten wordt. Hier blijkt een duidelijk onderscheid te zijn tussen dagwerkers en ploegenwerkers.

---

(1) HAEX, J., e.a., Arbeidsmarkt, discriminatie, gastarbeid, K.U.Leuven, 1976, p.161-167.

Tabel 43 : Reden van uitdiensttreding bij mannelijke dag- en ploegenwerkers uit de chemische sector

	Dag	4 ploegen	andere ploegen- werkers (1)	
Overleden	3,9	3,5	6,8	(N= 16)
Pensioen	38,3	12,3	28,7	(N= 91)
Einde tijdelijk contract	10,2	11,7	13,7	(N= 43)
Eigen verzoek	25,8	49,1	21,9	(N=133)
Ontslagen	21,9	23,4	28,7	(N= 89)
	100	100	100	
	N=128	N=171	N= 73	N=372

(1) In deze populatie worden de werknemers uit het non-continu, semi-continu en andere ploegenstelsels samengebracht in één categorie. De omvang van deze groepen is te beperkt om zinvolle uitspraken mogelijk te maken over de aparte groepen. In dit deel van het rapport zal daarom vooral een vergelijking gemaakt worden tussen de dagwerkers en de vierploegenwerkers.

De belangrijkste vaststelling uit deze tabel is dat vierploegenwerkers, veel meer dan de dagwerkers op eigen initiatief het bedrijf verlaten, dus zelf ontslag nemen. Deze gegevens hebben betrekking op het jaar 1977; in deze periode was de werkloosheid reeds een ernstig probleem en toch stellen we vast dat bij de vierploegenwerkers de helft van degenen wiens job beëindigd werd dit op eigen initiatief doet.

Bij de dagwerkers daarentegen is de belangrijkste reden van uitdiensttreding de pensionering (nl. 38,3 %).

Aan de hand van de sociale karakteristieken kunnen we nu vaststellen welke werknemers vooral het bedrijf verlaten.

Tabel 44 : Leeftijd van uitdienstgetreden en uit de chemische sector

	Dag	vier ploegen
- 26 jaar	16,7	22,5
26-35 jaar	22,5	39,7
36-45 jaar	15,2	20,1
46-55 jaar	7,3	3
56-65 jaar	38,4	14,7
	100	100
	N=138	N=204

De leeftijd van degenen die uit dienst treden hangt uiteraard sterk samen met de reden hiertoe. Bij de dagwerkers is de belangrijkste reden de pensionering en deze werknemers behoren tot de hoogste leeftijdsgroep. Bij de vierploegenwerkers is ontslagname de belangrijkste vorm van uitdiensttreding en deze groep vinden we meer terug bij de jongere werknemers.

Tabel 45 : Anciënniteit van de uitdienstgetreden en uit de chemische sector

Jaar van in dienst- treding	Dag	vier ploegen
1975 en later	26,1	43,4
70-74	26,8	36,1
60-69	19,6	10,2
50-59	2,9	2
- 50	24,6	8,3
	100	100
	N=138	N=205

Het verloop is het grootst bij degenen die slechts enkele jaren in dienst zijn. Bij de vierploegenwerkers is bijna de helft van degenen die uitdienst treden minder dan 3 jaar in dienst.

Wanneer we de afdeling en de functie bekijken waarin de bedrijfsverlaters werkten, stellen we vast dat vooral uit de lager gekwalificeerde functies meer mensen weggaan. Bij de dagarbeiders zijn dit vooral de handlangersfuncties uit de produktie en de functie van assistent vakman uit de onderhoudsafdelingen. Bij de vierploegenwerkers vinden we de bedrijfsverlaters vooral bij de handlangersfunctie in de produktie en in de verzendingsafdeling.

Tabel 46 : Schoolse opleiding van uitdienstgetreden en van de chemische sector

	Dag	vier ploegen
LO	39,4	31,3
Beroeps	9,1	6,3
LMO/LSTO	34,8	31,3
HMO/HSTO	16,7	25,3
HO	0	6,3
	100	100
	N=66	N=80

Wanneer we de bedrijfsverlaters vergelijken met degenen die in dienst zijn stellen we vast dat de verlaters een duidelijk hoger opleidingsniveau hebben dan degenen die in dienst zijn. Vooral bij de 4-ploegenwerkers is dit het meest uitgesproken. Terwijl bij degenen die nog in dienst zijn 57 % een opleidingsniveau lager onderwijs heeft, is dit slechts 31 % bij degenen die uit dienst treden.



Inzake de familiale situatie van de bedrijfsverlaters stellen we vast dat bij degenen die in ploegen werkten er meer ongehuwden waren dan bij de dagwerkers. Alhoewel de leeftijd van de continuwerkers lager is dan bij de dagwerkers situeert het merendeel zich toch binnen de groep die bij de gehuwden behoren (25 jaar en ouder).

Bij de dagwerkers die uit dienst treden zijn relatief weinig gezinnen waar de echtgenote buitenhuis werkt (19%). Wanneer we echter deze groep bekijken naar reden van uitdiensttreding stellen we vast dat bij degenen die gepensioneerd werden, dus de oudere leeftijdsgroep, weinig echtgenoten buitenhuis werken. Bij degenen die zelf ontslag nemen (de jongere leeftijdsgroep) werkt bijna de helft van de echtgenoten buitenhuis.

Bij de ploegenwerkers is in de verschillende deelgroepen ongeveer 1 op 4 van de echtgenoten buitenhuis werkzaam.

Gezien het feit dat er tot de bedrijfsverlaters meer jonge en ongehuwde werknemers behoren is het aantal kinderen in deze groep ook lager dan bij de totale werknemerspopulatie uit de chemische sector. Toch vinden we in deze groep hetzelfde gegeven, nl. dat de ploegenwerkers meer kinderen hebben dan de dagwerkers.

Voor de bedrijven uit de papiersector werd ook een analyse gemaakt van het verloop.

Voorheen hebben we er reeds op gewezen dat in één van de onderzochte bedrijven een reorganisatie doorgevoerd werd waarbij een semi-continu ploegensysteem ingevoerd werd in plaats van het bestaand vol-continu systeem. Dit bracht mee dat één ploeg ontslagen werd en dit had plaats in de periode waarin de gegevens voor dit onderzoek verzameld werden. Dit massaal ontslag is echter niet het normale verloop en moet dus apart behandeld worden.

Zoals verder uit de gegevens zal blijken is de aard van het verloop in de vier onderzochte bedrijven nogal uiteenlopend. Daarom worden de onderzoeksresultaten vooral per bedrijf bekeken.

Wanneer we het verloop in de papiersector globaal bekijken stellen we vast dat in 3 bedrijven het verloop bij de mannelijke arbeiders vrij laag is, nl. 7 %, 12,2 % en 10,6 %. In één bedrijf ligt het verloop vrij hoog, nl. 38,5 %. Voor het bedrijf met de massale afdanking omwille van economische redenen hebben we het cijfer van het voorafgaand jaar gebruikt.

Bij indeling van het verloop naar arbeidstijdregeling is er een duidelijk overwicht van ploegenwerkers, alhoewel ook hier de situatie verschillend is per bedrijf. In één bedrijf zijn er meer dagwerkers die afvloeien, terwijl in de andere bedrijven vooral ploegenwerkers het bedrijf verlaten.

Tabel 47 : Uit dienst getreden arbeiders naar arbeidstijdregeling

	Dag	2 ploegen	3 ploegen	4 ploegen	Totaal
Bedrijf I	44,5 (15)	2,2 (3)	0	53,3 (6)	100 N= 45
Bedrijf II	5,4 (4)	-	-	94,6 (15)	100 N= 37
Bedrijf III	6,6 (13)		93,4 (36)		100 N= 81
Bedrijf IV	36,9	7,5	53,9	1,7	100 N=293

De cijfers tussen haakjes in deze tabel geven de verhouding weer tussen de werknemers die ontslag nemen en degenen die in dienst zijn. Op de totale populatie zijn er meer ploegenwerkers die het bedrijf verlaten alhoewel de situatie verschilt per bedrijf. In bedrijf II en III zijn het bijna uitsluitend ploegenwerkers.

Tabel 48 : Reden van uitdiensttreding per bedrijf

	Overleden	Pensioen	Einde tijdelijk contract	Eigen verzoek	Ontslagen	Ontslag o.m.v. econ. redenen	Totaal
Bedrijf I	8,7	52,2	-	15,2	23,9	-	100
Bedrijf II	2,9	5,8	2,9	60	28,6	-	100
Bedrijf III	0	4,9	3,7	69,1	22,2	-	100
Bedrijf IV	1	5,1	1,4	13,3	4,1	75,2	100
	N=8	N=37	N=11	N=130	N=48	N=221	

In bedrijf I zijn de werknemers gemiddeld ouder dan in de andere bedrijven en hier zijn er dus ook meer werknemers die met pensioen gaan. Hierbij is er weinig verschil naar het soort ploegensysteem. In bedrijf II en III is er een jonge populatie met weinig pensioneringen en is ontslagname de belangrijkste reden van uitdiensttreding.

Wanneer we deze gegevens in verband met het verloop samenbrengen stellen we een nogal uiteenlopende situatie vast per bedrijf.

In bedrijf I is er een laag verloop en ongeveer 2/3 van de arbeiders die het bedrijf verlaten zijn oudere werknemers die op pensioen gaan (of brugpensioen of vervroegd pensioen). De leeftijd en de anciënniteit van deze werknemers ligt dus ook vrij hoog. Het hoog aantal pensioneringen in dit bedrijf hangt samen met de oudere leeftijdsstructuur van de werknemerspopulatie. Het aantal arbeiders dat uit eigen beweging weggaat of ontslagen wordt is zeer laag. Hierbij zijn er relatief meer jongere mensen die maar korte tijd in dienst zijn. Deze situatie is gelijklopend bij de dag- en de continuwerkers.

In bedrijf II is er ook een vrij laag verloop, maar hier is het grootste deel (60 %) van de bedrijfsverlaters arbeiders die uit eigen initiatief weggaan of ontslagen worden (28,6 %). De leeftijd en de anciënniteit van deze werknemers is wel verspreid over de verschillende categorieën, alhoewel het toch relatief meer jonge mensen betreft (70,2 % is jonger dan 35 jaar). Het zijn veelal arbeiders die maar korte tijd in dienst zijn (43 % is minder dan 3 jaar in dienst). Zoals voorheen reeds aangeduid zijn dit bijna uitsluitend continuploegenwerkers. Dagwerkers die het bedrijf verlaten zijn eerder uitzonderlijk.

Zoals we voorheen reeds aangeduid hebben is er in bedrijf III een vrij hoog verloop. Het betreft hier bijna uitsluitend arbeiders die zelf ontslag nemen (69 %) of ontslagen worden (22,2 %). Het zijn hoofdzakelijk zeer jonge arbeiders (62 % beneden 25 jaar) die na zeer korte tijd het bedrijf verlaten (79 % is minder dan 3 jaar in dienst). Het betreft ook hoofdzakelijk ploegenwerkers (in de verschillende systemen).

Het verloop in bedrijf IIII betreft vooral ontslagen omwille van economische redenen en dit ligt nogal verspreid over de verschillende categorieën wat betreft leeftijd en anciënniteit.

## BELEID VAN DE ONDERNEMINGEN

In de vorige hoofdstukken hebben we de analyse toegespitst op de werknemers, nl. welke zijn de kenmerken van het gedrag van de werknemers inzake allocatie van arbeidsplaatsen die in ploegen georganiseerd zijn. Dit hebben we kunnen doen aan de hand van statistisch cijfermateriaal.

Naast de kant van het aanbod is er ook de andere pool op de arbeidsmarkt, nl. de vraag. De feitelijke bezetting van arbeidsplaatsen wordt uiteraard ook in belangrijke mate bepaald door het gedrag van die partij. Welke werknemer uiteindelijk de vacante job bezet wordt mee beïnvloed door de selectiecriteria, wijze van recrutering, selectiemethode van het bedrijf. Naast deze aspecten van directe werving spelen ook indirecte elementen mee, zoals bedrijfsklimaat, de faam van het bedrijf naar buiten, arbeidsvoorwaarden en dergelijke.

Om een goed beeld te hebben van de bewegingen op de arbeidsmarkt inzake ploegenarbeid moet deze partij op de arbeidsmarkt dus ook meer van nabij bekeken worden. Hiervoor kan moeilijk beroep gedaan worden op cijfermateriaal, maar moesten we ons beperken tot gesprekken met de personeelsdirecties.

Gegevens i.v.m. selectiecriteria, en -methode, recrutering en indirecte wervingselementen zijn moeilijk in cijfers te vatten, wat ons dus tot de interviewmethode verplichtte. De wijze van interviewing betrof een open interview met een aandachtenschema waarrond, rekening houdend met de specifieke bedrijfsproblematiek, een uitgebreid gesprek gevoerd werd. Deze interviews werden op band opgenomen, uitgetikt en kwalitatief verwerkt. Hetgeen nu volgt is een analyse van deze gesprekken met de personeelsdirecties.

### A. RECRUTERINGSPROBLEMEN IN VERBAND MET PLOEGENARBEIDERS

Uit onderzoek over de houding van werknemers inzake ploegenarbeid blijkt dat bij de meerderheid van de werknemers (zowel dag- als ploegenwerkers) een negatieve houding bestaat t.o.v. het ploegwerk. Gegevens in verband

met de bereidheid om een job te aanvaarden tonen ook aan dat ploegenarbeid als een zware inconveniënt beschouwd wordt. Uitspraken vanuit werkgeverskringen wijzen er ook op dat het steeds moeilijker wordt om ploegenwerkers te vinden. Deze informatie laat veronderstellen dat de recrutering van ploegenwerkers moeilijker zal verlopen dan recrutering van dagwerkers.

Daarom werd aan de werkgevers op de eerste plaats gevraagd welke hun mogelijkheden en problemen zijn op de arbeidsmarkt inzake recrutering van ploegenwerkers.

Uit onze gegevens blijkt dat het beantwoorden van deze vraag zeer nauw verband houdt met de economische positie van het bedrijf. De ondernemingen uit de chemische sector hebben zich vooral ontwikkeld rond de jaren '70. In de bestaande bedrijven werden grote investeringen gedaan voor uitbreiding van de produktiecapaciteit. Dit bracht massale aanwerving mee van werknemers. Gezien de verslechtering van de economische situatie hebben de bedrijven zich de laatste jaren vooral beperkt tot handhaving van hun positie. Slechts in enkele bedrijven zijn er nog kleine uitbreidingen geweest en enkele bedrijven hadden zelfs met verslechtering van hun situatie af te rekenen.

Anderzijds hebben we ook uit informatie betreffende het verloop vastgesteld dat zeer weinig werknemers het bedrijf verlaten (cfr. infra). In enkele ondernemingen ligt het iets hoger, maar in vele gevallen wordt zelfs gewezen op een te laag verloop. Dit hangt vooral samen met de positie van deze bedrijven op de arbeidsmarkt, zij behoren nl. tot de primaire sector met hoge lonen en gunstige arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden. De arbeidssituatie is daarbij erg gelijklopend in de verschillende bedrijven en tot voor kort werden de arbeidsvoorwaarden in een gezamenlijke CAO vastgelegd. De bedrijven uit de chemische sector zijn daarbij geografisch in hetzelfde gebied te situeren. Dit brengt mee dat relatief, maar ook in absolute cijfers, weinig werknemers het bedrijf verlaten. Ook is er weinig concurrentie tussen de bedrijven in de zin van overgang van werknemers van het ene bedrijf naar het andere. Slechts in uitzonderlijke omstandigheden gaan ar-

beiders naar een ander gelijkaardig bedrijf : de arbeidssituatie is hetzelfde en daarbij zal men op een lager loonniveau opnieuw moeten beginnen. Daarnaast speelt uiteraard de huidige situatie van de arbeidsmarkt een rol. Het enorme aanbod tegenover de zeer geringe vraag brengt mee dat het voor vele mensen op de eerste plaats belangrijk is om een job te vinden en dat minder gunstige arbeidsvoorwaarden niet meer zo sterk doorwegen. Dit stelt de bedrijven in een veel gunstiger situatie dan in periodes van hoogconjunctuur.

Deze elementen in rekening brengend moeten we dus vaststellen dat het aantal aanwervingen dat de bedrijven moeten doen veel beperkter geworden is. Dit gegeven blijkt uit onze analyse dan ook doorslaggevend in de wijze waarop de hoger vermelde vraag beantwoord wordt.

Over het algemeen stellen we dan ook vast dat die bedrijven die een relatief klein aantal werknemers moeten aanwerven weinig problemen ondervinden om ploegenwerkers aan te trekken. Van de 22 chemische bedrijven die werden onderzocht zijn er 14 die aangeven geen problemen te ondervinden bij het aanwerven van ploegenwerkers. De aanwerving beperkt zich hier hoofdzakelijk tot vervanging van de werknemers die het bedrijf verlaten hebben (dit betreft zowel werknemers die uit eigen initiatief het bedrijf verlaten, als zij die ontslagen worden of op pensioen gaan).

Bij de bedrijven die aangeven wel problemen te ondervinden met aanwerving van ploegenarbeiders, worden hiervoor dikwijls andere elementen aangeduid die niet direct met ploegenwerk te maken hebben :

- aard van het werk : "Het werk is traditioneel chemisch werk : lastig, zwaar, ongezond en ongekwalificeerd werk. De jonge mannen willen daar niet meer werken. Zij verkiezen de nieuwe industrieën in de omgeving." en "Het werken is in de chemie nog een jong beroep en heeft nog geen etiket. Daarbij is het werk erg routinewerk. De arbeider moet de ganse dag naar meters en wijzers kijken. De functie is ontdaan van de inhoud en anderzijds heeft hij een zware verantwoordelijkheid."

- statuut : in 1 bedrijf werden hoofdzakelijk mannen met tijdelijk contract aangeworven en velen zijn daar niet in geïnteresseerd.
- In verschillende bedrijven werd er op gewezen dat het moeilijk is om mensen met ervaring of de juiste specialisatie te vinden.

De bedrijven die expliciet stellen dat er moeilijkheden zijn om ploegenwerkers te vinden zijn ofwel een bedrijf dat een uitbreiding deed, waardoor ineens een groot aantal werknemers moet aangeworven worden, of een zeer groot bedrijf dat in absolute aantallen veel meer vervangingen moet doen dan de kleinere bedrijven of een bedrijf met een relatief groot verloop.

Wel werd er in het merendeel van de bedrijven op gewezen dat in de voorbije periode, toen grotere aantallen werknemers tegelijkertijd moesten aangeworven, de recrutering van ploegenwerkers wel een ernstig probleem stelde. Bij de bespreking van dit onderwerp, maar ook de bespreking van de selectiemethoden (waar we later op terug komen) werd er wel op gewezen dat jongeren tegenwoordig veel minder geïnteresseerd zijn in ploegenarbeid. Vele mensen bieden zich aan, maar wanneer ze geconfronteerd worden met de verschillende aspecten van ploegenarbeid zijn ze niet bereid om de job te aanvaarden.

Enkele uitspraken uit de interviews kunnen dit best illustreren : "Wanneer er ergens een aankondiging verschijnt komen er heel wat kandidaten, maar als men ze dan uitlegt wat het systeem werkelijk is dan trekken ze zich terug. Het zaterdag- en zondagwerk is er teveel aan. Wel komen de mannen vragen of er geen job is in dagdienst of in twee ploegen."

"De meeste jonge mensen schrikken terug voor ploegenarbeid, ze dromen van de vrije tijd, van het weekend. Ook al verdienen ze veel geld, dat interesseert hen niet."

"Sommigen die de werkloosheid echt beu zijn proberen het shiftwerk wel, maar ik zal niet zeggen dat het feit dat er grote werkloosheid bestaat een stimulans is om shift te gaan lopen. Vooral niet bij jonge mensen, de financiële problemen komen meer naar voor bij mensen die al eens geld verdiend hebben, niet bij de jongeren."



Uit deze gegevens kunnen we dus stellen dat op dit ogenblik tengevolge van de hoge werkloosheid er een groot aanbod is op de arbeidsmarkt en er relatief weinig vacante plaatsen te begeven zijn, de werkgevers over het algemeen geen problemen hebben om ploegenwerkers te vinden. Bij hoogconjunctuur of in situaties waar op korte tijd vele werknemers moeten gerecruteerd worden stellen er zich wel problemen. Andere factoren die niet direct met het ploegenwerk te maken hebben kunnen ook meebrengen dat recruterende een moeilijker zaak wordt. Het aanbod is dus groot en de werkgever zal dus zeker zijn keuzevinden, maar toch wordt ondervonden dat vooral jongeren afkerig staan t.o.v. ploegenarbeid.

Bij de bedrijven van de papiersector vinden we een gelijkaardige situatie terug alhoewel hun mogelijkheden op de arbeidsmarkt soms iets minder zijn. De twee oudere bedrijven zijn in de regio waar ze gevestigd zijn goed bekend. "Hier, in dit geïndustrialiseerd gebied bestaat een traditie van ploegenarbeid. Zelfs in moeilijke periodes hebben we mensen kunnen aantrekken omwille van het schoon geld." Deze oudere bedrijven hebben de laatste tijd ook weinig arbeiders moeten aantrekken en zelfs moeten afdanken.

Problemen om ploegenwerkers te vinden zijn er dus niet. De jongere bedrijven daarentegen ondervinden wel meer problemen. Dit heeft enerzijds te maken met het feit dat er de laatste jaren nog relatief veel ploegenwerkers moesten aangetrokken worden. Daarbij zijn de arbeidsvoorwaarden, alhoewel zeer gunstig in vergelijking met andere sectoren toch minder voordelig als in de chemische sector. Op dit gebied zijn ze concurrentieel met andere sectoren, zeker indien er daar geen continuwerk is. Ook hebben deze bedrijven nog geen traditie waardoor ze positief aangeschreven staan op de regionale arbeidsmarkt. Tengevolge van deze elementen is hun situatie op de arbeidsmarkt iets minder gunstig dan in de chemische bedrijven.

#### B. RECRUTERINGSMETHODE

Om werknemers te vinden op de arbeidsmarkt beschikken de ondernemingen over diverse instrumenten, o.a. bekendmaking in het bedrijf, aankondigingen in publiciteitsmedia, een beroep op de R.V.A, scholen, eigen initiatief van

de werknemers, ... In enkele andere onderzoeken is deze problematiek reeds onderzocht. We geven hieruit enkele resultaten, waarna we onze gegevens vergelijken.

In het onderzoek van Haex, e.a. (1) vertrok men van de hypothese dat de recruteringskanalen anders zijn voor verschillende groepen werknemers, de methode van recrutereren is met andere woorden anders op de primaire dan op de secundaire arbeidsmarkt. Om dit te toetsen werd nagegaan hoe respectievelijk ondernemingen met veel en andere met weinig vreemdelingen hun personeel recrutereren. Men komt tot de conclusie dat ondernemingen die weinig vreemdelingen tewerk stellen, meestal recrutereren via kranten (in 51 % der gevallen) en aanzienlijk minder via familie en vrienden (6,4 %), eigen initiatief van de werknemers (8,5 %) of de R.V.A. (15 %). Ondernemingen met veel vreemdelingen in dienst recrutereren minder via kranten (21 %) en meer langs familie en vrienden (21 %), eigen initiatief van de werknemers (12,5%) en de R.V.A (25 %). Ze zijn tot de bevinding gekomen dat bedrijven die arbeidskrachten willen aanwerven voor functies waarvoor geen opleiding is vereist, dit bijna uitsluitend doen met middelen die vrijwel geen kosten opleveren (vooral borden aan de poort van het bedrijf).

Voor het aanwerven van personeel voor geschoolde functies worden meer actieve recruteringsmiddelen aangewend, vooral aankondigingen in kranten of nog duurdere wervingscampagnes.

Ook in het Nederlands onderzoek "Bedrijf en arbeidsmarkt" (2) komt men tot de vaststelling dat bedrijven met tekorten aan ongeschoold personeel relatief meer aanwerven via de eigen werknemers, zittingsavonden en huisbezoek terwijl bedrijven met tekorten aan geschoold personeel relatief meer beroep doen op opleidingsinstellingen.

De gegevens uit het onderzoek "La Belgique face aux investissements étrangers" (3) wijzen in dezelfde richting. "Si les qualifications exigées sont peu importantes, l'entrepreneur aura tendance à faire appel à l'Office National de l'Emploi tandis que pour des qualifications précises, il s'adressera aux écoles techniques ou agences spécialisées et utilisera les journaux régionaux".

Uit dit onderzoek blijkt dat de vreemde bedrijven vooral gebruik maken van advertenties in kranten (75 %), beroep doen op de R.V.A. (40 %) en in mindere mate recrutereren in scholen (20 %). Er wordt slechts uitzonderlijk gebruik gemaakt van borden op de gevel.

In ons onderzoek werd gevraagd naar de methoden die bedrijven gebruiken om ploegenarbeiders te recrutereren. Over het algemeen blijkt er weinig onderscheid te zijn in methode naargelang de arbeidstijdregeling waarin de werknemers tewerkgesteld worden. In alle bedrijven werden meerdere recruteringsmethoden opgegeven (gemiddeld 2 à 3 per bedrijf).

Tabel 1 : Indeling van de bedrijven naar recruteringsmethode

	Aantal	%	Verhouding t.o.v. de totale populatie
Uithangen in het bedrijf	19	35,2	73
Kranten	16	29,6	61,5
Eigen initiatief van de werknemers	9	16,7	34,6
Scholen	5	9,2	19,2
R.V.A.	5	9,2	19,2
	54	100	

Op dit ogenblik is de interne aankondiging in het bedrijf de belangrijkste methode van recrutereren. De meerderheid van de bedrijven maakt gebruik van deze zeer goedkope formule (19 op 26). Ook zijn er vele werknemers die zichzelf in het bedrijf aanbieden, waarna ze op de werfreserve geplaatst worden en bij vacante betrekkingen opgeroepen worden.

Alhoewel deze bedrijven in belangrijke mate beroep doen op geschoolde arbeidskrachten, wordt er toch relatief minder gebruik gemaakt van de duurdere wer-

vingsskanalen (kranten, scholen) dan uit de voorheen geciteerde onderzoeken blijkt. Wel werd er in verschillende bedrijven op gewezen dat in de voorbije periode toen het moeilijker was om geschikte werknemers te vinden, en ook nu voor het aantrekken van hoog gekwalificeerd personeel en wanneer grotere aantallen werknemers tegelijkertijd moesten aangeworven worden, meer beroep gedaan werd op kranten en er meerdere middelen tegelijkertijd ingezet werden.

Deze resultaten hangen ons inziens samen met de gewijzigde economische situatie. Daar er op dit ogenblik een overaanbod is op de arbeidsmarkt kunnen de bedrijven met de eenvoudige middelen volstaan inzake aanwerving van personeel. Ook voor ploegenarbeiders levert dit meestal voldoende kandidaten op. Zoals voorheen reeds gezegd is de interne aankondiging in de bedrijven de meest gebruikte methode en ze wordt ook als het meest effectief aangeduid. Door de bedrijven wordt hiervoor de volgende redenen opgegeven :

"Bij het intern bekend maken van de vacatures krijgt men kandidaten die iemand kennen die er werkt; zo weten ze beter wat continu werken is, ze hebben dat met iemand die in de situatie zit besproken, die de voor- en nadelen kent en dit is belangrijk om minder werk te hebben bij een eerste selectie. Iemand die op voorhand het systeem kent en er niet voor te vinden is zal zich dan ook niet komen aanbieden."

Anderzijds zijn er ook 6 (op 26) bedrijven die uitdrukkelijk stellen geen (of niet meer) gebruik te maken van interne aankondiging omwille van het gevaar dat de onderneming een soort familiebedrijf wordt. De nadelen die men in dit verband ziet zijn o.a. dat men gedwongen wordt werknemers aan te werven die niet voldoen aan de vereisten en dat bij afwezigheid omwille van familiale redenen teveel werknemers tegelijkertijd afwezig zijn.

Recruterings via de R.V.A. is ook zeer beperkt. Wel zeggen alle bedrijven dat ze de verplichting, om de R.V.A. op de hoogte te stellen bij vacante betrekkingen, naleven. De bedrijven die in de tabel opgenomen zijn omdat ze gebruik maken van de R.V.A. zijn degenen die op een positieve wijze samenwerken met de R.V.A. Dit is meestal een gevolg van de goede betrekkingen die de personeelschef onderhoudt met de R.V.A.

Relatief gezien vinden we hierin vooral de bedrijven uit de papiersector. De meeste bedrijven hebben echter een vrij ongunstige indruk over de mogelijkheden van recrutering via deze instelling. "De mensen gestuurd door de R.V.A. vallen het meest tegen omdat zij over het algemeen niet in ploegen willen werken. Zij worden door de R.V.A. niet voldoende voorgelicht dat het om ploegenarbeid gaat." en "De R.V.A. stuurt veel kandidaten maar in het algemeen moeten we er veel zien vooraleer we er één van kunnen weerhouden." De belangrijkste klacht is dus dat de R.V.A. werknemers verplicht te solliciteren, alhoewel zij geen interesse hebben voor ploegenarbeid of er niet van op de hoogte zijn en dit brengt voor de bedrijven overbodig werk mee. Ook wordt er op gewezen dat de R.V.A. geen geschikte kandidaten stuurt : oudere en gehandicapte werknemers en arbeiders die niet de juiste kwalificatie hebben.

#### C. SELECTIEBELEID : SELECTIECRITERIA

De criteria die gehanteerd worden bij het al dan niet aanwerven van sollicitanten zijn voor een groot gedeelte afhankelijk van de specifieke functie waarvoor mensen gerecruteerd worden. Naargelang de vereisten van de job kunnen andere criteria gesteld worden, bijvoorbeeld naar opleiding, ervaring, medische aspecten i.v.m. beroepsziekten. Soms worden zelfs zeer specifieke eisen gesteld als niet kleurenblind zijn, geen hoogtevrees hebben, geen ex-mijnwerker zijn, ...

Dergelijke vereisten kunnen moeilijk in al de bedrijven voor al de functies onderzocht worden. Daarnaast zijn er echter meer algemene criteria die al dan niet toegepast worden. Het grote probleem bij het selectievraagstuk is dat de criteria die formeel gesteld worden niet altijd de meest relevante criteria zijn in die zin dat de selectie zich daartoe beperkt. Door de bedrijven worden vaak eisen gesteld die niet ontleend zijn aan de feitelijke inhoud van de job, maar die op grond van andere motieven gehanteerd worden (bijvoorbeeld : nationaliteit, huidskleur, godsdienst, "van onbesproken gedrag zijn" ...). Dergelijke criteria zijn vaak veel moeilijker te achterhalen dan de formeel gestelde eisen.

In ons onderzoek hebben we ons vooral toegespitst op 3 criteria, nl. leeftijd, nationaliteit en opleiding bij de groep ploegenwerkers. Alhoewel we geen cijfermateriaal hebben over de wijze waarop deze criteria gehanteerd worden, kan dit (in de besluiten) toch getoetst worden aan het bestaand personeelsbestand.

Tabel 2 : Minimumleeftijd voor aanwerving

	Aantal	%
Wettelijk minimum	16	61,5
Legerdienst volbracht	8	30,8
Minimum 25 jaar	1	3,8
Minimum 30 jaar	1	3,8
	26	100

Door de wetgever is gesteld dat jongeren beneden de 18 jaar niet in volcontinuploegenstelsel mogen tewerkgesteld worden. In het merendeel van de bedrijven is dit dus ook de minimumleeftijd bij aanwerving. Door bijna een derde van de bedrijven wordt deze eis iets strenger geformuleerd in die zin dat de kandidaten ook hun legerdienst moeten gedaan hebben. Hierdoor wil men overbodige kosten van recrutering en selectie sparen, maar vooral is de werkgever niet bereid de kosten van opleiding te investeren in jongeren die na zeer korte periode weggaan en misschien niet terugkomen.

Tabel 3 : Maximumleeftijd voor aanwerving

	Aantal	%
Maximum 30 jaar	2	8,7
Maximum 35 jaar	3	13
Maximum 40 jaar	4	17,4
Maximum 45 à 50 jaar	11	47,8
geen vaste regel	3	13
	23	100

In bijna alle bedrijven worden criteria i.v.m. leeftijd en vooral wat betreft de maximumleeftijd, gehanteerd. In bijna de helft van de bedrijven wordt 45 à 50 jaar als maximum gesteld.

De reden die hiervoor opgegeven wordt is dat de oudere mensen zich moeilijker kunnen aanpassen in het bedrijf en vooral dat de werkgever niet het risico wil lopen dat de aangeworven kandidaat na korte tijd het ploegenwerk niet meer aankan en een overplaatsing in het dagsysteem aanvraagt.

Door vele bedrijven wordt de voorkeur uitgesproken voor werknemers van 25 à 30 jaar omdat zij "niet te jong, niet te speels zijn", "voldoende rijp zijn" en "de risico's in het bedrijf aankunnen".

Wat de nationaliteit van de sollicitanten betreft wordt door slechts twee bedrijven gesteld dat dit criterium geen enkele rol speelt. Wanneer we naar het huidig personeelsbestand kijken stellen we ook vast dat slechts in één bedrijf, op al de onderzochte ondernemingen een relatief hoog aantal vreemdelingen tewerkgesteld is. De belangrijkste reden (in 13 op 26 bedrijven) die hiervoor opgegeven wordt is dat de mensen het Nederlands moeten beheer-

sen (spreken en schrijven) wat bij de vreemdelingen niet altijd het geval is. Andere argumenten die gehanteerd worden om geen vreemdelingen aan te werven, zijn : onvoldoende technische bagage bij de vreemdelingen, probleem van integratie, ze zijn wisselvallig in hun prestaties, zijn niet in orde met hun papieren, hebben een hoger ziekteverzuim, blijven maandelang weg in de vakantie, ...

De vrees dat het indienstnemen van vreemde werknemers problemen zou geven in het bedrijf werd in een interview op de volgende wijze gesteld : "Er zijn bedrijven hier in de omtrek die veel meer vreemdelingen tewerk hebben gesteld maar die dan ook een veel minder naam hebben (hier in de omtrek). We hebben met veel tegenzin enkele vreemden moeten aannemen, ik heb het altijd proberen tegen te houden. Dit om de eenvoudige reden dat door vreemdelingen aan te nemen in ploegen, de zelfappreciatie van ons eigen mensen in ploegen met een slag naar beneden gaat. Ze hebben er mij ook voor verwittigd van geen vreemdelingen aan te nemen omdat uw bedrijf leeg loopt van de eigen mensen en ge moet als maar meer vreemdelingen aannemen, omdat de mensen zeggen "Ben ik daar nu nog alleen nog goed voor het werk van Marokkanen en Turken ?" De redenering is als volgt : vreemdelingen komen naar ons land om het vuilste werk te doen, ik moet hetzelfde werk doen als zij , en sta bijgevolg sociaal gezien op hetzelfde niveau."

In welke mate de bedrijven de aangeduide risico's bij het indienstnemen van vreemdelingen werkelijk ondervonden hebben of dat dit enkel veronderstelde risico's zijn is moeilijk uit te maken. Wel hebben we enkele elementen die in de richting van veronderstelde risico's gaan. Bij de samenstelling van het personeel naar nationaliteit stellen we vast dat het percentage vreemdelingen en vooral van Niet-Europeanen zeer beperkt is. Zelfs in periodes van hoogconjunctuur toen het moeilijker was werknemers te recrutereren werd bijna geen beroep gedaan op vreemde arbeiders. Hieruit stelt zich de vraag welke vergelijkingsbasis de bedrijven hebben om aan te tonen dat er verhoudingsgewijs meer risico's verbonden zijn aan de aanwerving van vreemdelingen. Hun ervaring terzake is slechts partieel en zeer beperkt. Ook werd er in verschillende interviews opgegeven dat men tevreden is over de enkele vreemde arbeiders die men in dienst heeft.



De negatieve houding van werkgevers t.o.v. aanwerving van vreemdelingen lijkt dus eerder een gevolg van bepaalde opvattingen over de eigenschappen van culturele minderheden die niet altijd een ervaringsbasis heeft.

Naast de hogervermelde motieven zijn er ook bedrijven (6 op 26) die aangeven dat er zich vreemdelingen aanbieden voor de vacante arbeidsplaatsen. Hieruit stelt zich de vraag hoe in sommige gelijkaardige bedrijven in dezelfde omgeving gevestigd en met dezelfde arbeidsvoorwaarden er zich geen vreemdelingen aanbieden en er in andere een groot aanbod is.

Het opleidingsniveau dat door de bedrijven geëist wordt hangt in zekere mate af van inhoud van de functie. We geven hier het niveau dat gevraagd wordt voor produktiefuncties.

Tabel 4 : Opleidingsniveau voor produktiearbeiders

	Aantal	%
geen diploma	8	30,8
A4, A3	9	34,6
A3, A2	9	34,6
	26	100

De bedrijven die geen diploma eisen zijn vooral de chemische bedrijven uit de sectoren meststoffen en springstoffen. Voorheen (blz. 68-69) hebben we er al op gewezen dat deze produktiefuncties vooral ongeschoolde handenarbeid inhouden. Voor deze functies is geen specifieke opleiding vereist en stellen de bedrijven als minimum opleiding lager onderwijs (lezen, schrijven, rekenen).

In de andere bedrijven kunnen we aan de hand van onze gegevens moeilijk uitmaken in welke mate voor de produktiefuncties specifieke opleiding vereist

is. Hier is ons inziens de opvatting van de bedrijfsleiding inzake opleiding belangrijker dan de intrinsieke eisen vanuit de functie.

Inzake opleiding vinden we twee uiteenlopende standpunten. Enerzijds zijn er bedrijven die opteren om werknemers aan te werven met een relatief hoger opleidingsniveau. Deze optie is gebaseerd op de volgende argumenten :

- "er werd vastgesteld dat de arbeid niet veel voldoening gaf aan de werknemers met lager opleidingsniveau, er was een grotere fysieke vermoeidheid die invloed had op de inzet en de motivatie. Nu integendeel wanneer we mensen aanwerven met hogere opleiding kunnen zij het productieschema volgen, weten wat er gebeurt wanneer zij een kraan opendraaien, wat de reactie is van verschillende stoffen bij elkaar. Zij zijn meer geïnteresseerd in het verloop van hetgeen zij doen. Het is in feite een aanwerving met het oog op de toekomst : wij zullen technisch moeten groeien en daarin hebben we mensen nodig die meekunnen".
- "vroeger werd iedereen aangenomen. Door de interne promotiemogelijkheden zijn er werknemers met als opleiding lager onderwijs die leidinggevende functies hebben en in de laagste jobs zijn er mensen met A3 diploma en dit schept veel problemen. Nu wordt als minimum niveau A3 gesteld."
- "De situatie i.v.m. opleiding is in die zijn veranderd dat nu elk kind waar iets in zit een A3 of A4 gevolgd heeft. Daardoor hebben we nu meer A3 afgestudeerden gekregen alhoewel het niet strikt noodzakelijk is."

Daarnaast zijn er ook verschillende bedrijven (7 op 26) die stellen dat er geen te hoog geschoolden aangeworven worden. Hiervoor worden volgende redenen aangegeven :

- de hoger geschoolden zijn niet gemotiveerd voor ploegenarbeid
- vinden het werk te min.
- geeft problemen met het personeel dat reeds in dienst is : de meester-gast heeft bv. een A2 diploma (met avondcursus) en zijn ondergeschikte is een technisch ingenieur. Na een tijd, als hij de functie kent, loopt de nieuw aangeworvene vele frustaties op.

- neemt die job aan als vertrekpunt en promotie is niet altijd mogelijk
- gaan weg na een tijd en de opleiding die gegeven werd is verloren moeite voor het bedrijf.

Alhoewel in de interviews minder ingegaan werd op eisen inzake opleidingsniveau voor onderhoudspersoneel werd er dikwijls op gewezen dat voor deze werknemers de eisen inzake opleidingsniveau hoger liggen dan bij de produktiemensen in ploegen. Uit onze informatie betreffende de kenmerken van de werknemers komt ook naar voor dat het opleidingsniveau van de onderhoudsmensen hoger ligt dan bij de produktiearbeiders alhoewel het verschil niet zo uitgesproken groot is.

In het interview werd ook gevraagd of er bepaalde criteria gehanteerd worden om na te gaan of sollicitanten geschikt zijn voor het ploegenwerk. Deze problematiek sluit echter meer aan bij de selectiemethode wat in een volgend punt behandeld wordt.

#### D. SELECTIEBELEID : SELECTIEMETHODE

De methode van selecteren is vrij gelijklopend in de onderzochte bedrijven. In grote lijnen ziet de selectieprocedure er als volgt uit :

- invullen van een inlichtingenformulier waarin een aantal biografische basisgegevens gevraagd worden : leeftijd, geslacht, opleiding, nationaliteit, burgerlijke staat, werkverleden, legerdienst
- een gesprek op de personeelsdienst waarin uitvoerig ingegaan wordt op de hogervermelde punten en waarbij een eerste selectie gemaakt wordt
- in ongeveer de helft van de bedrijven worden psychotechnische testen afgenomen die vooral betrekking hebben op technische vaardigheden en inzicht
- gesprek van de geselecteerde kandidaten met een verantwoordelijke van de afdeling waar de job vacant is
- medisch onderzoek
- na de proeftijd volgt een nieuwe evaluatie.

Alhoewel er variaties zijn, verloopt de selectieprocedure gewoonlijk volgens dit schema.

Waar de uiteindelijke beslissing inzake aanwerving genomen wordt, hebben we in de volgende tabel weergegeven.

Tabel 5 : Beslissingsniveau inzake aanwerving

	Aantal	%
Betrokken afdeling en personeelsdienst gezamenlijk	6	23
In de afdeling met advies van de personeelsdienst	14	53,8
In de personeelsdienst	2	7,7
Directie	1	3,8
Onbekend	3	11,5
	26	100

De belangrijkste selectie gebeurt in de personeelsdienst waaruit alleen de meest geschikte kandidaten overgehouden worden. De uiteindelijke keuze uit deze enkele kandidaten is meestal de taak van de verantwoordelijke van de afdeling met advies van de personeelsdienst of in een gezamenlijke beslissing.

We willen hier nog even dieper ingaan op de selectiemethode gehanteerd door de personeelsdienst en vooral op die aspecten die niet direct verband houden met de inhoud van de functie. In het gesprek met de personeelschef blijkt het werkverleden een belangrijk element. Er wordt uitvoerig ingegaan op :

- de reden waarom de kandidaat van werk verandert of ontslagen werd
- het aantal bedrijven waarin hij reeds gewerkt heeft en in welke bedrijven

- de motivatie van de kandidaat
- hoelang hij in de vorige functies gewerkt heeft.

Op deze wijze tracht men de stabiliteit van de kandidaten te onderzoeken. Voor de bedrijven en vooral voor de bedrijven op de primaire arbeidsmarkt is het belangrijk dat vele pas aangeworven kandidaten na korte tijd niet meer vertekken. Zij investeren relatief meer in recrutering van personeel maar ook de opleiding is in deze bedrijven van langere duur. Indien er dus een groot verloop is zal al deze moeite tevergeefs zijn. Het bezetten van vacante arbeidsplaatsen zal dus niet alleen gericht zijn op het aantrekken van geschikte kandidaten, maar ook trachten hen te binden aan het bedrijf.

Eén van de middelen die hiervoor gehanteerd wordt is de selectie van stabiele kandidaten door degenen die regelmatig van werk veranderen en slechts korte tijd in een bedrijf blijven uit te sluiten. In dit verband werd ook gevraagd of er navraag gedaan werd bij de vorige werkgever. Alhoewel sommige bedrijven deze methode toepassen blijkt de meerderheid ertegen te zijn. Men verwacht hiervan geen positieve resultaten omdat de kandidaat op het vorig werk pech gehad kan hebben of omdat het bedrijf negatieve informatie doorgeeft omdat ze een goede medewerker verliezen.

Voor ploegenwerkers wordt er in het interview veel tijd besteed aan de motivatie om in ploegen te werken, ervaring op dit gebied en kennis van voor- en nadelen van het systeem. Nagegaan wordt welk beeld de kandidaat heeft over ploegenarbeid. Dit gebeurt door te horen wat hij tijdens het weekend doet, welke de hobby's zijn, of hij in clubverband aan sport doet. Indien de kandidaat gehuwd of verloofd is probeert men te achterhalen wat de partner ervan denkt, of zij ook gaat werken, in ploegendienst tewerkgesteld is, gezinssituatie i.v.m. kinderen, ...

De meeste personeelschefs leggen er de nadruk op dat voor kandidaten die geen ervaring hebben met het ploegenwerk vooral gewezen wordt op de negatieve aspecten en dat de voordelen (het hoge loon) slechts op het einde van het interview besproken wordt. Dit om te voorkomen dat de kandidaten

te zeer aangetrokken worden door het financieel voordeel en de nadelen uit het oog verliezen. Vanuit werkgeverszijde bestaat de vrees dat deze werknemers na zeer korte tijd het bedrijf verlaten.

De criteria om vast te stellen welke werknemers het meest geschikt zijn om in ploegen te werken zijn zeer subjectief en zijn ook nogal verschillend in de bedrijven : "Vooral problemen bij schoolgaande kinderen", "Minder interessante kandidaten zijn de sportieve en de jonge ongehuwden", "Indien de vrouw mee werken gaat kunnen er problemen komen", "De sociale situatie is niet zo belangrijk wel het karakter : iemand met niet teveel zelfvertrouwen, een trage leerder en iemand die flegmatiek is, is een goede ploegenwerker". "Voor een ploegenwerker moet je een zeer actief type hebben, met verantwoordelijkheidsgevoel, een type dat zelfstandig is". "De belangrijke capaciteiten bij een shiftwerker zijn betrouwbaarheid, verantwoordelijkheid t.o.v. zijn taak en niet zozeer zijn intelligentie of chemische kennis".

De motivatie om in ploegen te werken wordt ook verschillend beoordeeld. Meer geld verdienen wordt soms positief beoordeeld ("gewenning aan het hogere inkomen") en soms als een minder goede motivatie aanzien ("ze gaan weg als ze genoeg verdiend hebben"). Ploegenarbeid als een mogelijkheid om een bijjob te blijven uitoefenen wordt ook verschillend beoordeeld. ("Deze mensen raken oververmoeid met als gevolg ziekteverzuim" en "is een stabiliserende factor"). In sommige bedrijven wordt er wel veel belang aan gehecht dat de kandidaten op een of andere wijze gemotiveerd zijn voor ploegenarbeid, ploegenwerk aannemen om een job te hebben is uit den boze.

Voorheen hebben we er reeds op gewezen dat een belangrijk aspect van het beleid inzake bezetting van arbeidsplaatsen is er voor te zorgen dat de werknemers niet na korte tijd het bedrijf verlaten, hen te binden aan het bedrijf en ze voor langere tijd te onttrekken aan de arbeidsmarkt. De selectiemethoden en -criteria zijn dan ook voor een belangrijk deel daarop gericht. De bedrijven hebben uiteraard op de eerste plaats de bedoeling om werknemers te recruter en selecteren die voldoen aan de technische vereisten.

Deze criteria zijn aan de hand van technische proeven en psychotechnische testen (i.v.m. vaardigheid, inzicht) enz. gemakkelijk te toetsen. Daarnaast willen de bedrijven echter ook dat de werknemers beantwoorden aan een aantal criteria die niet direct verband houden met de functie maar die afgeleid zijn uit hun normen inzake een "goede arbeidsorganisatie".

Door Hamaker (4) wordt het als volgt gesteld : "Hoewel selectie-maatstaven primair kunnen worden afgeleid uit de aard van de werkzaamheden, zogenaamde 'funktionele vaardigheden', zijn er ook een aantal 'extra-funktionele vaardigheden' te onderscheiden, bijvoorbeeld afgeleid uit organisatorische en sociale aspecten van het arbeidsproces. De selektiekriteria zijn dus niet beperkt tot eng technische vereisten. Voor de bedrijven is van een 'ideaal' misschien nog meer sprake ten aanzien van de extra-funktionele, dan ten aanzien van de funktionele criteria. In de praktijk wordt vaak eerst bekeken of er kandidaten zijn die aan de funktionele criteria voldoen, om deze dan, indien aanwezig, met de extra-funktionele criteria te konfronteren".

Deze 'extra-funktionele' criteria zijn op de eerste plaats afgeleid uit een beleid dat gericht is op het behouden van het personeel. De verschillende criteria die gehanteerd werden wijzen in die richting : geen vreemdelingen, geen te hoge leeftijd, opleidingsniveau mag niet te hoog zijn, stabiel werkverleden, gemotiveerde werknemers,...

#### E. BEDRIJFSBINDING

In het vorig deel van dit hoofdstuk hebben we dus beschreven op welke wijze de bedrijven de vacante posities intern trachten op te vullen. Maar zelfs wanneer de werknemers tot een bedrijf toetreden betekent dit niet dat zij voor altijd aan de arbeidsmarkt onttrokken zijn. Door Van Doorn (5) wordt het bedrijf gezien als "een marktcompromis, een vastgelegd arbeidsmarktsegment. De werknemers zijn eigenlijk niet uit de markt gestapt, maar hebben hun marktrelaties in een bepaalde richting en voor een zekere periode, per traditie of bij contract vastgesteld, gefixeerd. De marktprocessen zijn niet verdwenen maar 'bevroren', en ieder der partijen heeft de mogelijkheid deze

betrekkingen te 'ontdooien' om elders een andere verbintenis aan te gaan. Op deze wijze benaderd is het bedrijf niet meer dan een stuk van de arbeidsmarkt, een interne markt, die slechts door een uitermate dunnen en doorzichtige wand van de externe markt is gescheiden. Iedere beweging daarbuiten wordt binnen waargenomen en afgewogen op marktkansen".

Voor de bedrijven, zeker voor die bedrijven waar de kosten van het verloop hoog zijn, is het dus belangrijk om de druk van de externe markt tegen te gaan. In de theorie van de dubbele arbeidsmarkt (6) wordt gesteld dat de banen die taakspecifiek zijn, waarin goede promotiekansen bestaan en waarvoor bedrijfsinterne trainings- en opleidingscursussen worden gegeven tot de interne arbeidsmarkt van het bedrijf behoren.

1. Taakspecificiteit, d.w.z. dat het bedrijf of de instelling aan de baan een specifieke inhoud geeft, die dikwijls elementen bevat welke in andere bedrijven of instellingen niet voorkomen;
2. Taakgerichte opleiding ("on-the-job-training"), d.w.z. dat, naast de toegangskwalificatie, een min of meer langdurige op de taak afgestemde opleiding wordt gegeven;
3. Promotiekansen, d.w.z. dat men in principe voor hogere banen de voorkeur geeft aan degenen die in het betreffende bedrijf of de instelling reeds produktieve prestaties hebben gelverd. Promotie-maken bevat vanzelfsprekend een element van tegenprestatie, maar het is vooral ook een ingebouwd prestatiekenmerk.

De werknemers die een job hebben die deze kenmerken vertoont, zullen een eerder grotere binding met het bedrijf hebben. Functies uit de externe markt hebben geen enkele bedrijfsbinding. Binnen één bedrijf kunnen er dus functies zijn die meer of minder deel uitmaken van de kern, het centrale deel van het bedrijf en dus meer of minder bedrijfsgebonden zijn; datzelfde kan ook het geval zijn voor hele bedrijven of bedrijfstakken.

In ons onderzoek hebben we dus trachten na te gaan welke het beleid is van de ondernemingen inzake promotie en opleiding.



Voorafgaand willen we eerst echter twee specifieke situaties beschrijven van bedrijven die speciale problemen ondervonden in verband met de binding van de werknemers en welke oplossingen zij in dit verband gekozen hebben.

"Dit bedrijf had toen ik hier kwam in '70 geen goede naam. Ook nu heeft het nog geen goede naam. De negatieve klank die eraan zit is voor een groot gedeelte op dit ogenblik ten onrechte en is misschien historisch gebaseerd. In 1970 werden 49 arbeiders aangeworven, 51 zijn weggegaan en op het einde waren er 58 arbeiders. Als er gedurende een jaar 50 of meer mensen weggaan en er blijven slechts 52,53 of 54 over, ja dat op zichzelf geeft al een slechte naam. Als men U bijna iedere week in de krant ziet staan, dan is het ofwel dat je fantastisch expandeert, wat niet het geval was, ofwel is het dat er ergens iets scheef zat. Nu, er zitten verschillende factoren aan. De financiële kant op dat ogenblik zat zo : iemand, die gemiddelde produktiearbeiders die in twee ploegen werkte verdiende zoveel als de produktiearbeider hier die in drie ploegen werkte en die dan ook nog zaterdags en 's zondags kwam werken. Dat was alleszins een belangrijk aspect. Het zaterdag- en zondagwerk is er teveel aan. Dat kon men alleen opvangen door de mensen er extra voor te betalen.

Een tweede zaak : het klimaat wordt bedorven door het feit dat je altijd nieuwe gezichten krijgt. Uit die cirkel moet je, anders kun je het niet volhouden. Daarom zijn we ertoe overgegaan mensen aan te werven langs mensen die hier werken. Ook hebben we enige mensen kunnen aanwerven die elders in continu gewerkt hadden.

Een derde zaak was dat fysische arbeidsomstandigheden op dat ogenblik zeker niet gunstig waren. Dat speelt op het ogenblik nog een rol, het is al verbeterd, maar nog niet ideaal, men is trouwens nog bezig aan die zaken hard te werken, omdat het noodzakelijk is. We hechten er veel belang aan om een gezond bedrijf te zijn. We streven er verder naar om stof te bestrijden en te voorkomen."

In dit bedrijf werd dus getracht het hoge verloop in te dijken en de arbeiders aan het bedrijf te binden door strengere selectie, betere betaling en verbetering van de arbeidsomstandigheden.

Een ander bedrijf had problemen in verband met absentisme.

"Het absentisme wordt beïnvloed door verschillende factoren: zoals goede of slechte sfeer; bij een slechte sfeer blijft men gemakkelijker thuis. De sfeer is nu verbeterd: het management kan daar veel aan doen, door de werkomstandigheden te verbeteren, fysische en psychische belasting niet te groot te maken, zorgen voor goede relaties, problemen specifiek aan ploegenarbeid op te lossen. Dit kost meestal aan het bedrijf. De ploegenarbeiders zijn zelf niet bereid een deel van hun inkomen af te staan in ruil voor humanisering van hun arbeid. De grote motivatie van ploegenarbeid is het inkomen. Op een bepaald ogenblik moet het bedrijf dan kiezen: wat betreft produktiviteit, enz. blijven we verder in een situatie die ons veel kost, maar met mensen die meer gemotiveerd zijn om te werken, minder afwezig zijn, zo een hogere produktiviteit krijgen. Wij hebben daar voor gekozen. Zo kregen we een vermindering van het absentisme."

#### Promotiebeleid

Wanneer we van promotie spreken moet een onderscheid gemaakt worden tussen enerzijds "categorieverhoging" en anderzijds plaatsing naar een hogere functie.

Wanneer een arbeider in een bepaalde functie begint te werken begint hij meestal aan het laagste loon voor die functie. Na enkele maanden, meestal na de proeftijd wordt een eerste verhoging toegekend. Daarna wordt nog enkele keren een verhoging van het loon doorgevoerd maar binnen dezelfde functie. De wijze waarop dit gebeurt is enigszins verschillend in de bedrijven. In sommige bedrijven zijn er vaste regels, b.v. iedereen begint op niveau I, na 3 maanden op niveau II, na 6 maanden op niveau III. Op niveau III komt normaal iedereen.

Niveau IV : buitenoperator

Niveau V : meetkameroperator

Niveau VI : vervangend ploegleider

Deze laatste drie functies houden een verandering van functie in die niet meer automatisch verloopt maar waarbij meer sprake is van interne promotie.

In andere bedrijven is de categorieverhoging minder aan vaste regels gebonden, maar wordt er b.v. een evaluatie gemaakt door de leiding van de afdeling op basis waarvan verhoging doorgevoerd wordt. Soms is deze evaluatie op vaste tijdstippen en volgens bepaalde criteria; in andere bedrijven gebeurt deze evaluatie meer willekeurig.

De categorieverhoging wordt meestal niet als promotie beschouwd maar aanpassing van het loon aan de opgedane ervaring.

Daarnaast is er de eigenlijke promotie in de zin van verandering van functie naar een hogere functie meestal met leidinggevende aspecten als vervangend ploegleider, ploegleider, meestergast, brigadier, ... In sommige bedrijven is er ook de mogelijkheid om promotie te maken in leidinggevende functies met bediendenstatuut.

In tegenstelling met de selectieprocedure waar de personeelsdienst een belangrijke stem in heeft, is het promotiebeleid meer een aangelegenheid van de betrokken afdeling. Indien het hogere leidinggevende functies betreft zullen er psychologische testen afgenomen worden in de personeelsdienst, maar de beslissing gebeurt in de betrokken afdeling. Door enkele personeelschefs werd er op gewezen dat de beslissing van de afdeling soms erg subjectief is of dat er teveel rekening gehouden wordt met technische vereisten en dat de leidinggevende aspecten verwaarloosd worden.

Behalve enkele uitzonderingen moeten we vaststellen dat in deze bedrijven de promotiekansen voor de arbeiders zeer hoog liggen in die zin dat voor hogere functies de voorkeur wordt gegeven aan de werknemers die reeds in dienst zijn. Deze uitzonderingen betreft enkele bedrijven (3) die zeggen dat de promotiemogelijkheden in het bedrijf nu zeer beperkt zijn en in 1 bedrijf wordt gesteld dat nieuwe mensen aangetrokken worden omdat de anciënniteit in het bedrijf te hoog ligt.

Voor een hogere functie wordt meestal een vacature intern uitgehangen en door de personeelsdienst worden psychologische testen afgenomen. Indien er externe kandidaten zijn wordt de voorkeur gegeven aan de eigen werknemers indien

ze aan de criteria voldoen. Zoals hoger gezegd is de eigenlijke beslissing een aangelegenheid van de betrokken afdeling.

In enkele bedrijven is er geen open vacature maar schuift men op in die zin dat de werknemers die bij afwezigheid van de ploegleider vervangt ploegleider zal worden indien de betrekking vrij komt.

Alhoewel het verloop in deze bedrijven vrij laag ligt kunnen we moeilijk uitmaken in welke mate deze hoge promotiekansen bedrijfsbindend werken en verloop tegengaan. Wel werd door verschillende personeelsdirecties gesteld dat de categorieverhoging sommige werknemers weerhoudt om weg te gaan. Indien ze in een gelijkaardig bedrijf een gelijkaardige functie gaan uitoefenen zullen ze weer op het laagste niveau moeten beginnen wat een loonverlies betekent en hun in kansen op promotie ook achteruitstelt.

Interne promotie is voor de werkgever ook in andere opzichten kostenbesparend in die zin dat aan de werknemers een bedrijfsinterne opleiding gegeven wordt en dat zij reeds veel ervaring opgedaan hebben. Indien werknemers van buiten aangetrokken worden moeten zij eerst helemaal ingewerkt worden.

---

- (1) HAEX, J., MARTENS, A., WOLF, S., Arbeidsmarkt, discriminatie, gastarbeid. Sociologisch Onderzoeksinstituut, K.U.Leuven, 1976, p. 191-193.
- (2) VAN WESTERLAAK, WOLDRINGH, Cl., HAMAKER, H.G., Bedrijf en arbeidsmarkt, een oriënterend onderzoek naar de reacties van industriële bedrijven op ervaren tekorten aan uitvoerende handarbeiders, Nijmegen, 1975.
- (3) BECKERS, M., FRERE, J.P., SAUCIER, R., TORRISI, G., La Belgique face aux investissements étrangers, Leuven, Centre de Recherches Sociologiques, 1973, p.43-44.
- (4) HAMAKER, H.G., Arbeidsmarkt en personeelsvoorziening, Samsom, Alphen aan den Rijn, 1976, p.128.
- (5) VAN DOORN, J.A.A., Arbeidsmarkt en bedrijfsbeleid, in : P. Van Berkel, Verschuivingen in de arbeidsvoorziening, Leiden, 1963, p.139.
- (6) MOK, A.L., BRACKE, J., De arbeidsmarkt : een poging tot integratie van economische en sociologische gezichtspunten, Economische en Sociaal tijdschrift, 1976, nr.4, p. 606.

## BESLUITEN

De sectoren die in dit onderzoek betrokken werden zijn de chemische- en papiersector. Voor het Vlaamse landsgedeelte zijn dit de belangrijkste sectoren van vol-continu arbeid.

We moeten er hier wel op wijzen dat in sommige bedrijven uit andere sectoren (glas, electriciteit, metaal, textiel) ook bepaalde activiteiten in vol-continu systeem georganiseerd zijn, maar de omvang van ploegenarbeid in verhouding met de tewerkgestelde populatie is hier eerder gering. Deze sectoren rekenen we dus niet bij de "vol-continu sectoren".

Het belangrijkste gemeenschappelijk kenmerk van de vol-continu sectoren in Vlaanderen is dat we ze kunnen omschrijven als behorend tot de "primaire sector" op de arbeidsmarkt. De jobs op de arbeidsmarkt zijn niet allemaal evenwaardig : naargelang de arbeidsvoorwaarden, -omstandigheden, -inhoud zijn er jobs die beter zijn, anderen die minder goed zijn en sommige bevatten een minimum van alle aspecten.

Naargelang de kenmerken van de jobs worden ze ingedeeld in verschillende segmenten van de arbeidsmarkt met als hoofdindeling het primaire en het secundaire segment.

Dit is de hoofdindeling, waartussen vele gradaties mogelijk zijn. Hierbij moet er ook mee rekening gehouden worden dat binnen één bedrijf niet alle jobs evenwaardig zijn, maar dat de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden kunnen verschillen. Ook zijn er verschillen tussen bedrijven van eenzelfde sector. De segmentering van de arbeidsmarkt is ook geen vast gegeven maar evolueert. Hiervoor kan verwezen worden naar de uiteenzetting van A.Martens(1) in "De destructuratie van de arbeidsmarkt" waarin hij o.a. verwijst naar de uitbesteding van werk waardoor functies die als niet produktief worden beschouwd uitbesteed worden (o.a. schoonmaak). In deze sectoren liggen de lonen en anderen arbeidsvoorwaarden minder goed wat dus een afbraak van functies in zich houdt.

Aan de hand van, hoofdzakelijk secundair materiaal, hebben we functies uit de onderzochte sectoren kunnen situeren.

Voor de chemische- en in mindere mate voor de papiersector kunnen we stellen dat - in vergelijking met andere sectoren - :

- het gemiddeld loon vrij hoog ligt;
- relatief lagere werkloosheid;
- ondervertegenwoordiging van vrouwen en vreemdelingen;
- meer evolutie naar bediendenstatuut dat vanuit juridisch oogpunt als een beter statuut kan beschouwd worden;
- minder arbeidsongevallen;
- minder vuil en fysisch zwaar werk;
- promotie- en opleidingskansen.

Globaal genomen vertonen de jobs in deze sectoren dus vele primaire kenmerken maar toch moeten er wel een aantal nuances ingebracht worden :

- de arbeidsomstandigheden in de oudere bedrijven (o.a. meststoffen, springstoffen) zijn veel minder gunstig, nl. nog meer fysisch werk, meer vuil werk, bandwerk, lagere lonen;
- regionale verschillen in lonen;
- de arbeidsvoorwaarden en zeker de lonen liggen lager in de papiersector dan in de chemische sector;
- de functies binnen de bedrijven staan ook niet allemaal op hetzelfde niveau, nl. de functies in de verzending zijn duidelijk minder gekwalificeerd dan de jobs in de produktie en onderhoud. Ook zijn vele produktiefuncties inhoudsloos geworden.

Naast deze vaststelling dat we ons met dit onderzoek vooral in het primaire segment van de arbeidsmarkt bevinden is het belangrijk na te gaan welk beleid of welk gedrag hieruit voortvloeit vanuit werkgevers- en werknemerszijde inzake ploegenarbeid.

Het vertrekpunt van dit onderzoek was dat werken in ploegen een speciale, aparte arbeidsvorm is. Het specifieke aan ploegenarbeid is dat de werknemers dienen te werken 's avonds, 's nachts en in het weekend. Zowel wat betreft zijn fysieke structuur als in zijn sociale aspecten is de mens gericht op werken gedurende de dag, slapen 's nachts en ontspanning 's avonds en in het weekend. In ruil voor het werken op abnormale en ongeregelde tij-

den wordt aan de werknemers een bijkomend loon toegekend. Voor vol-continu werk ligt dit vrij hoog, nl. ongeveer 30 % gemiddeld op het bruto-uurloon.

Een belangrijk onderscheid tussen dag- en ploegenwerkers is dus gelegen in het feit dat sommige werknemers bereid (of verplicht) zijn en andere niet om op onregelmatige tijden te werken tegen een hoger loon. Hieruit volgt de vraag : welke zijn die werknemers ? Zij er bij hen specifieke kenmerken te onderscheiden en welke zijn die kenmerken ?

Deze vragen hebben we trachten te beantwoorden zowel vanuit de optiek van werknemers- als van werkgeverszijde. Enerzijds hebben we nagegaan welke de mogelijkheden zijn van de vraagzijde inzake beheersing van het gedrag van het aanbod, nl. welke werknemers kunnen zij aantrekken voor het werk dat merendeels in ploegen georganiseerd is.

In de onderzochte bedrijven is een belangrijke optie van het personeelsbeleid het behoud van de mensen die men heeft. Werknemers die het bedrijf verlaten betekenen een kost voor het bedrijf enerzijds door het feit dat selectie en recrutering geld kosten en anderzijds door kosten van bedrijfsinterne opleiding. Vooral deze laatste kost zal doorwegen naarmate de functies meer gespecialiseerd zijn en langere bedrijfsinterne opleiding vereisen.

In zulke situaties zal de bedrijfsleiding dus ook een hoog verloop trachten tegen te gaan. Door Doeringer en Piore wordt het als volgt gesteld :

"Work in low-wage internal labor markets may be unstable, and therefore, ideally suited to a casual labor force. Alternatively, such work may be low skilled or organised so that the costs of worker instability are minimised. Even where such instability is costly, it may be less so than discovering and implementing corrective measures. In short, turnover and absenteeism are tolerated , and perhaps encouraged, in the secondary labor market.

In contrast, high-wage, primary employers seek to avoid the costs of worker instability through selection procedures which exclude the disadvantaged, by internal market structures which encourage stability, and by compen-



sation levels and industrial relations practices which promote worker satisfaction" (2).

Deze vaststelling hebben we op verschillende wijzen kunnen toetsen. Ten eerste in de wijze van recruterings. Door het merendeel van de personeelsdirecties wordt recruterings via eigen werknemers als een goede methode beschouwd omdat men op die wijze mensen aantrekt die iets af weten van het bedrijf, weten waaraan ze beginnen, misschien ook gekend zijn in het bedrijf, ... Men ziet het dus als een methode waardoor men betrouwbare, blijvende werknemers aantrekt.

Inzake selectiecriteria worden strenge eisen gesteld die als bedoeling hebben onstabiele elementen uit te schakelen. Deze opstelling brengt mee dat een belangrijke groep van werknemers, nl. de vrouwen, minder kansen krijgen in deze bedrijven.

Uit het onderzoek van Haex, e.a. (3) kwam reeds naar voren dat in bedrijfstakken met hoge lonen en met hoge kapitaalsintensiteit de concentratie van het aantal vrouwen in deze bedrijfstakken zeer laag is. In de meer arbeidsintensieve bedrijfstakken met lage lonen komt vrouwenarbeid in verhouding veel vaker voor.

Ook door A. Vissers (4) wordt gesteld dat vrouwen in sterkere mate op het werken in het secundaire segment aangewezen zijn dan mannen en dat het secundaire segment meer dan het primaire segment ingesteld is op vrouwenarbeid. De auteur stelt dat het verschillend behandeld worden van vrouwen op de arbeidsmarkt moet toegeschreven worden aan diverse factoren : lagere deelname van de vrouwen aan het arbeidsproces, waardoor zij als tweederangs werknemers behandeld blijven, zij worden als duurdere werknemers beschouwd omdat zij meer verzuim en een hoger verloop zouden kennen, vaker onderbreken van het werk omwille van familiale redenen, ...

Op grond van dergelijke elementen zijn de verwachtingen, die een werkgever van mannelijke en vrouwelijke werknemers heeft, vaak verschillend. Vooral voor werkgevers in het op stabiliteit en op bedrijfsspecifieke kennis inge-

stelde primaire segment kunnen deze verwachtingen doorslaggevend zijn. Zij zullen immers niet snel geneigd zijn om in werknemers door middel van bedrijfstraining te investeren als zij verwachten dat deze werknemers toch niet bij het eigen bedrijf werkzaam blijven. De investeringen in bedrijfsspecifieke kennis zijn immers pas rendabel, wanneer men hier gedurende langere tijd gebruik van kan maken en op kan rekene.

Naast de hoger vernoemde factoren spelen voor de onderzochte bedrijven ook mee dat het wettelijk niet toegelaten is voor vrouwen om 's nachts te werken waardoor het voor de bedrijven moeilijker wordt om hen in een aantal functies te werk te stellen. We mogen echter niet uit het oog verliezen dat in deze bedrijven ook functies in dag en in twee ploegen georganiseerd zijn. Hier bestaat wel de mogelijkheid om vrouwen te werk te stellen. Deze categorie werknemers vinden we echter alleen terug in elke randfuncties van het arbeidsproces.

Naast het ondervertegenwoordigd van de vrouwen valt ook de zeer beperkte tewerkstelling van vreemdelingen in deze sectoren op. Het zijn echter, zoals Haex (5) het stelt, vooral de arbeidsintensieve bedrijven, waar de loonkost sterk doorweegt en traditionele bedrijven met een verouderd produktie-apparaat die een massaal beroep gedaan hebben op buitenlanders. Goedkope buitenlandse arbeidskrachten houden deficitaire sectoren en sectoren die (bovendien) moeilijk met andere kunnen concurreren in stand. In de sectoren met hoge lonen wordt slechts in zeer geringe mate beroep gedaan op vreemdelingen. Door die hoge lonen hebben de werkgevers meer keus op de arbeidsmarkt en zijn slechts zelden verplicht vreemdelingen in dienst te nemen. Echter in periode van krappe arbeidsmarkt wanneer men geen andere werknemers kan krijgen moet men soms overgaan tot aanwerving van vreemde arbeiders.

Dit blijkt ook uit onze onderzoeksresultaten, nl. in de periode einde van de jaren zestig-begin jaren zeventig bij de economische hoogconjunctuur was het moeilijker om geschikte arbeiders te vinden en was men dan zelfs in de primaire sectoren verplicht beroep te doen op (een beperkt aantal) vreemde werknemers.

De reden waarom de werkgevers zo weigerachtig staan tegenover het aanwerven van vreemdelingen is het gevolg van een veronderstelde risicofactor bij het indienstnemen van deze werknemers. Men wil het risico vermijden mensen in dienst te nemen die de taal minder goed beheersen (zowel schriftelijk als mondeling) en die zich niet kunnen aanpassen aan de heersende normen en gewoonten. Bij de interviews met de personeelsleiding van de onderzochte bedrijven werd dit argument herhaaldelijk naar voren gebracht.

Naast deze kenmerken worden door de werkgevers ook duidelijke criteria gesteld ten aanzien van leeftijd en opleiding. Wat de leeftijd betreft worden zeer weinig andere werknemers aangeworven omdat men veronderstelt dat zij zich moeilijker kunnen aanpassen in het bedrijf, aan het werk, of aan de arbeidstijdregeling. Ook wordt een hoger ziektepercentage verwacht op hogere leeftijd. Al te jonge, pas afgestudeerde werknemers staan ook niet als eersten in de rij wegens hun gebrek aan werkervaring, maar vooral omdat zijn beschouwd worden als minder standvastig, minder betrouwbaar, en met minder verantwoordelijkheidsgevoel.

---

De criteria die gesteld worden inzake opleiding houden duidelijk verband met de aard van de functie. Voor het merendeel van de produktiefuncties en de onderhoudsfuncties wordt beroep gedaan op werknemers met een technische opleiding. Voor de produktiefuncties uit de minder geavanceerde chemische bedrijven en voor de verzendingsfuncties ligt het vereiste opleidingsniveau lager. Vaststaande criteria bestaan hier echter ook niet en de opvattingen vanuit het beleid inzake opleiding spelen eveneens een belangrijke rol.

Wanneer we deze criteria tesamen beschouwen stellen we dus vast dat de jobs uit deze bedrijven toegewezen worden aan werknemers met relatief superieure kenmerken. De andere kant van de medaille is dus dat werknemers met inferieure kenmerken meer geconfronteerd worden met discriminerend gedrag van de zijde van de werkgevers.

Naast de evaluatie van de kandidaat ten aanzien van de hoger vernoemde criteria wordt in de selectieprocedure ook veel aandacht besteed aan de stabiliteit van het werkverleden van de kandidaten. Werknemers die zelf dikwijls van werk veranderen worden als onstabiel beschouwd en de werkgever is niet bereid geld te investeren in de opleiding van mensen waarvan hij veronderstelt dat ze niet zullen blijven.

De nadelen van het continuploegenwerk voor de gezondheid en het sociaal-familiaal leven worden onderkend vanuit de bedrijfsleiding en waarom wordt in de selectie nagegaan welke de houding is t.o.v. deze inconveniënt. Welke werknemers als meer stabiel beschouwd worden is nogal uiteenlopend in de bedrijven maar globaal wordt veel belang gehecht aan "een" motivatie. Indien de werknemers op een of andere wijze (meer geld verdienen, mogelijkheid van bijjob, ...) gemotiveerd zijn voor ploegenwerk heeft de werkgever meer zekerheid dat de kandidaat de arbeidstijdregeling zal volhouden en de negatieve aspecten erbij neemt. Het aanvaarden van een job in het continu-systeem om werk te hebben en waarbij de negatieve elementen niet onderkend worden houdt volgens de werkgever teveel risico in van onstabiliteit.

Samenvattend gesteld is de recrutering en selectie dus vooral gericht op het aantrekken van werknemers die enerzijds beantwoorden aan de formele vereisten van de functie, maar anderzijds wordt in de selectie ook de nadruk gelegd op factoren waarvan de werkgever veronderstelt dat ze een vrij grote garantie bieden inzake stabiliteit van de werknemer.

Het aanwerven van werknemers is één aspect, maar daarnaast is het behouden van werknemers ook een belangrijke aangelegenheid voor de werkgever. Ook al hebben de werknemers een contract afgesloten dit betekent niet dat zij volledig afgesloten zijn van de arbeidsmarkt. Zij kunnen op ieder ogenblik dit contract opzeggen. In dit onderzoek werd niet grondig nagegaan in welke mate en welk beleid door de ondernemingen gevoerd werd voor het vasthouden van de werknemers. Wel werden enkele aspecten van bedrijfsbin-

ding als promotiekansen onderzocht. Vastgesteld werd dat in deze bedrijven de kansen op promotie voor de aanwezige werknemers zeer hoog liggen. Slechts uitzonderlijk wordt een beroep gedaan op externe mensen om een open vacature voor een hogere functie op te vullen. Er wordt vooral gerecruteerd onder de interne werknemers.

In welke mate deze maatregelen duidelijk bedoeld zijn om een zekere bedrijfsbinding teweeg te brengen of dat ze samen hangen met de aard van het bedrijf is moeilijk uit te maken. Met dit laatste bedoelen we dat de onderzochte bedrijven vooral jonge en relatief grote bedrijven zijn met hoog technologische produktietechnieken wat meebrengt dat langer durende opleiding vereist is en waar promotie meer mogelijk is.

De hoger geschetste kenmerken van het beleid van de ondernemingen inzake recrutering en selectie van werknemers voor ploegendiensten vinden we ook terug in gegevens betreffende het verloop. Voor de chemische sector komen we tot een verloopcijfer dat zeer laag ligt, nl. 9,8 % (11,6 % voor de continuwerkers en 8,6 % bij de dagwerkers). In de papiersector zijn de cijfers meer gevarieerd per bedrijf maar meestal is het verloop ook zeer laag (7 %, 12,2 %, 10,6 % en 38,5 %). De situatie naar arbeidstijdregeling is eveneens erg verschillend per bedrijf (cfr. p. 118-121).

Het verloop bij de bedienden in deze sectoren is te verwaarlozen. In deze bedrijven is het verloop niet het grootste bij de minder betaalde functies als geveerznding (in twee en drie ploegen), maar bij de produktiearbeiders in continusysteem. Het percentage werknemers uit lager gekwalificeerde functies dat op eigen initiatief het bedrijf verlaat is zeer laag. Dit hangt samen met het feit dat deze jobs behoren tot het primaire segment van de arbeidsmarkt. De functie van lader en lossen in een chemisch bedrijf kan inhoudelijk bekeken zijn gelijkaardig zijn met eenzelfde functie in b.v. een voedingsbedrijf. De arbeidsvoorwaarden en vooral het loon zijn in deze sectoren echter erg verschillend. Door het feit dat gemiddeld de lonen hoger liggen in de chemische sector worden ook de laagste gekwalificeerde functies mee opgetrokken. Dit brengt mee dat de werknemers uit deze func-

ties zich moeilijk kunnen verbeteren in een gelijkaardige functie in een ander bedrijf. Dit werkt uiteraard de stabiliteit in de hand.

Het percentage werknemers dat op eigen initiatief het bedrijf verlaat ligt het hoogst bij jonge werknemers met lage anciënniteit en tewerkgesteld in het vol-continu ploegensysteem. Voor een aantal van deze werknemers wegen de financiële voordelen niet op tegen de nadelen en na korte tijd verlaten zij het bedrijf.

Globaal genomen is het verloop echter zeer laag in vergelijking met andere bedrijven. Hiervoor kunnen we verwijzen naar de gegevens van Haex uit het onderzoek in de regio Halle-Vilvoorde. Naargelang van de functies kan men een uitgebreide waaier van verloopcijfers vaststellen gaande van 3 % (controle arbeiders) tot 68 % (schoonmakers, en - maaksters in schoonmaakbedrijven). Het is opvallend dat functies waarvoor geen enkele opleiding is vereist de hoogste uitdiensttredingscijfers laten noteren; aan het andere uiteinde staan de functies waarvoor een kwalificatie is vereist en deze die te maken hebben met leiding geven. Een element dat het verloop zeker sterk medebepaalt is dat in de ongeschoolde functies ook de laagste lonen worden betaald. De laagste loongroep heeft een verloop van 38,4 %, de hoogste nauwelijks 4,3 %. Deze cijfers bevestigen volgens Haex het bestaan van een interne en externe markt. Een interne markt men min of meer stabiele functies die van de onderneming een al dan niet grote investering vergen; daarentegen zijn er meer instabiele functies waarbij een hoog verloop voor de onderneming geen bijkomende kosten met zich meebrengt. Het zijn vooral de ongeschoolden die zich op de externe markt bewegen omdat zij eigenlijk geen beroepsmatige banden met het bedrijf hebben (6). Op een enkele uitzondering na (een papierbedrijf) kan men in de onderzochte bedrijven alleen spreken van een interne markt. Dit hangt zoals reeds aangeduid samen met het feit dat deze sectoren behoren tot het primaire segment van de arbeidsmarkt wat "goede" arbeid inhoudt. Deze bedrijven hebben dus relatief weinig problemen om ploegenarbeiders te vinden en te behouden. Hierdoor kunnen zij ook een beleid voeren dat erop gericht is

de (volgens hen) beste arbeidskrachten aan te trekken.

Bij de theoretische omkadering van het onderzoek is er uitvoerig op ingegaan dat het bezetten van arbeidsplaatsen een uitwisselingsproces is waarbij niet alleen de werkgever maar ook de werknemer een rol speelt. Zoals we hoger aangetoond hebben heeft de werkgever bepaalde voorkeuren en eisen waaraan de werknemer moet voldoen wil hij in dienst genomen worden. Anderzijds heeft ook de werknemer bepaalde verwachtingen en voorkeuren ten aanzien van het werk. Hier willen de elementen uit dit onderzoek samenbrengen die een verklaring kunnen bieden voor de feitelijke positiekeuze vanwege de werknemers.

Uit de verschillende onderzoeken die over ploegenarbeid uitgevoerd zijn komt de vaststelling naar voor dat de meerderheid van de werknemers negatief staat tegenover ploegenarbeid. Dit is zowel te vinden bij degenen die niet in ploegen werken als bij degenen die wel in ploegen werken. Voorkeur voor ploegenarbeid als dusdanig is slechts bij een zeer kleine minderheid te onderkennen. ~~Onderscheid tussen werknemers die wel en die niet in ploegen werken is dus zeker niet te verklaren aan de hand van persoonlijke factoren als aanleg, geschiktheid en dergelijke waardoor sommigen kiezen voor een job in ploegen en anderen niet(7).~~

In dit onderzoek hebben we aan de hand van de studie van de karakteristieken van de werknemers eventuele verschillen inzake positiekeuze bij dag- en ploegenwerkers trachten te achterhalen. Een eerste groep van kenmerken kunnen we samenbrengen onder de noemer persoonlijke en familiale kenmerken. In het kort geven we hier de bevindingen van het onderzoek.

Een eerste kenmerk dat werd bestudeerd was de burgerlijke staat. Globaal genomen is er weinig onderscheid in de verschillende groepen werknemers naar burgerlijke staat. Bij de ploegenwerkers zijn er iets meer ongehuwden maar dit hangt vooral samen met de gemiddelde lagere leeftijd in deze groep. Wel stellen we in de twee onderzochte sectoren vast dat er bij de ongehuwde dagwerkers meer oudere werknemers zijn dan bij de ongehuwde ploeg-

genwerkers. De reden waarom ongehuwden zich minder aangetrokken voelen tot het blijven uitoefenen van een job in ploegen kan enerzijds samenhangen met het feit dat zij minder financiële druk ondervinden en anderzijds betekent ploegenwerk een beperking van hun mogelijkheden op sociaal leven.

Wanneer we de gehuwden van nabij bekijken stellen we vast dat in de verschillende leeftijdsgroepen, de continuwerkers significant meer kinderen ten laste hebben dan dagwerkers. Voor het overige zijn er geen relevante variabelen in verband met dit element (aantal kinderen).

De verklaring hiervoor is waarschijnlijk dat ploegenwerkers omwille van de grotere financiële druk die kinderen meebrengen gedwongen zijn om in ploegen te gaan werken of te blijven werken. Het continuwerk betekent een bijkomend inkomen van ongeveer één derde en indien de levenswijze afgestemd is op een dergelijk inkomen is het, zeker indien er meerdere kinderen zijn, moeilijk om het financieel patroon te wijzigen.

Samenhangend hiermee stellen we ook vast dat bij de ploegenwerkers het percentage buitenhuiswerkende echtgenoten lager ligt dan bij de dagwerkers en zeker indien er meerdere kinderen ten laste zijn. In welke zin deze relatie speelt is moeilijk uit te maken, nl. gaan de vrouwen minder buitenhuiswerken omdat de echtgenoot dankzij de ploegenpremie een hoger inkomen heeft of moet de man in ploegen blijven werken omdat de echtgenote geen betaalde job heeft. Een belangrijk element hierbij is natuurlijk ook dat er in de gezinnen van ploegenwerkers gemiddeld meer kinderen zijn wat in onze samenleving een belemmering voor het buitenhuiswerken van de vrouw is.

Toch zijn er ons inziens opvallend veel gezinnen bij ploegenwerkers waar de echtgenote buitenhuiswerkt (20 % in de chemische sector en 40 % in de papiersector). De continuarbeid betekent voor het familiaal leven een zware bijkomende belasting. De moeilijkheden die ten gevolge van de ploegenarbeid ondervonden worden zijn o.a. de afwezigheid van de ploegenarbeid 's avonds en 's nachts wat de contactmogelijkheden beperkt en het sexuele leven remt, de verzwaring van de huishoudelijke lasten voor de echtgenote, vermindering van contactmogelijkheden met schoolgaande kinderen, minder mogelijkheden in verband met gemeenschappelijke hobby's, ... .



Uit het onderzoek van Meers blijkt ook dat de ploegenwerkers waarvan de echtgenote buitenhuiswerkt meer problemen in verband met familiaal leven ondervinden. Rekening houdend met deze dubbele belasting voor de organisatie van het familiaal leven (ploegenarbeid en buitenhuiswerken van beide partners) is het percentage buitenhuiswerkende vrouwen vrij hoog. We mogen echter niet uit het oog verliezen dat naast het financiële element ook andere aspecten een belangrijk rol spelen in de keuze voor buitenhuiswerken, nl. sociaal contact, zelfstandigheid, inhoud van het werk, ... Ondanks de problemen die het buitenhuiswerken van de twee partners meebrengt kunnen deze factoren meer doorwegen.

Naast deze kenmerken werden nog een aantal andere aspecten als leeftijd, nationaliteit, opleiding ... die ook als persoonsgebonden kenmerken beschouwd worden onderzocht. Er werd echter vastgesteld dat de hogergenoemde kenmerken een zeker verband vertonen met ploegenarbeid terwijl ook bij andere karakteristieken dat slechts onrechtstreeks het geval is. We zullen ze eerst in het kort overlopen.

In het hiernavolgende schema geven we een kort overzicht van de verschillen inzake leeftijd die werden vastgesteld :

		continuuwerkers	dagwerkers
Gemiddelde leeftijd	CHEMIE	ongeveer 35 jaar	38 à 39 jaar
	PAPIER	ongeveer 37 jaar	ongeveer 40 jaar
% werknemers ouder dan 45 jaar	CHEMIE	19,6 %	32,3 %
	PAPIER	28 %	39,3 %
gemiddelde anciënniteit	CHEMIE	6 à 7 jaar	9 à 10 jaar
	PAPIER	11 à 12 jaar	14 à 15 jaar
leeftijd bij indiensttreding	CHEMIE	47 %	47 %
	PAPIER	64 %	58 %
% werknemers -25 jaar			

De leeftijd en de anciënniteit van de continuwerkers ligt duidelijk lager dan bij de dagwerkers. Voor een verklaring hiervan moeten we het verloop erbij betrekken.

In het merendeel van de bedrijven ligt het verloop bij de continuwerkers iets hoger dan bij de dagwerkers. Zowel in de papier- als in de chemische sector vinden we bij de continuwerkers vooral jongeren die na korte tijd op eigen initiatief het bedrijf verlaten terwijl de dagwerkers meer oudere arbeiders zijn die op pensioen gaan. De jongere arbeiders die het bedrijf verlaten zijn meestal tewerkgesteld in de lagere functies en waarbij hun opleiding relatief hoger ligt. Ook behoren ze relatief meer tot de groep van ongehuwden.

Het hoge verloop bij de continuwerkers betekent dat in deze groep meer vervangingen moeten gedaan worden. Zoals uit het vorig schema blijkt wordt vooral een beroep gedaan op jonge werknemers. Hierdoor ligt de gemiddelde leeftijd lager bij ploegenwerkers. Gezien het feit dat meer werknemers na korte tijd weggaan is de gemiddelde anciënniteit in de groep van ploegenwerkers ook lager en zijn er relatief minder arbeiders in de hogere leeftijdscategorieën.

~~Wanneer we de nationaliteit van de tewerkgestelde populatie in deze bedrij-~~  
ven bekijken stellen we vast dat het percentage niet-Belgen zeer laag is, nl. ongeveer 5 % in de beide onderzochte sectoren, waarbij de tewerkstelling van arbeiders uit niet-Europese landen bijna onbestaande is. In het voorgaande deel van dit rapport werd uitvoerig aangetoond dat deze situatie een gevolg is van het personeelsbeleid van de bedrijven. Van vreemdelingen wordt verondersteld dat zij omwille van de taal en andere culturele verschillen zich minder goed kunnen aanpassen aan de vereisten van het werk die vanuit het bedrijf gesteld worden. Hierdoor worden de vreemdelingen zoveel mogelijk uitgesloten van tewerkstelling in deze bedrijven. Wanneer we de arbeidstijdregeling van de vreemdelingen bekijken stellen we vast dat zij relatief iets meer in continu-systemen tewerkgesteld zijn. Van de Belgen werkt 42,7 % in vier ploegen, terwijl dit bij de vreemde arbeiders uit niet-EEG-landen 55,6 % en 66,7 % is. Dit houdt verband met de situatie op de arbeidsmarkt, in die zin dat in periodes van hoogconjunctuur toen het voor de bedrijven moeilijker was om werknemers aan te trekken en zeker voor jobs georganiseerd in ploegensystemen, men gedwongen was om het

beleid ten aanzien van vreemdelingen te wijzigen. De werkgevers waren in min of meerdere mate verplicht beroep te doen op vreemdelingen en deze werknemers zijn meer bereid dan Belgen om tewerkstelling in ploegen te aanvaarden gezien hun beperktere mogelijkheden op de arbeidsmarkt.

Een ander kenmerk van de werknemers dat werd onderzocht betreft de opleiding. In deze bedrijven stellen we ook de algemene tendens vast van toegenomen scholingsgraad van de bevolking. Dit brengt mee dat de jongere werknemers gemiddeld een hoger onderwijsniveau hebben dan de ouderen. In oudere bedrijven waar relatief meer oudere werknemers tewerkgesteld zijn ligt het opleidingsniveau dan ook lager.

Vanuit studies in verband met de arbeidsmarkt weten we dat werknemers met hogere opleiding meer mogelijkheden hebben inzake tewerkstelling. Indien we hieraan de problematiek ploegenarbeid koppelen zou kunnen verondersteld worden dat werknemers met een relatief hogere opleiding minder in ploegenwerk terecht komen gezien de nadelige aspecten verbonden aan dergelijke tewerkstelling.

In de onderzochte bedrijven blijkt ploegenarbeid echter geen doorslaggevende ~~variabele te zijn in verband met opleiding maar wel de aard van het werk is~~ in dit verband belangrijk. De arbeiders in de onderhoudsdienst hebben gemiddeld het hoogste opleidingsniveau en deze groep is hoofdzakelijk in dagverband tewerkgesteld.

De functies in verzending, magazijn en chauffeurs zijn vooral in twee en drie ploegen georganiseerd en hier vinden we vooral werknemers met opleiding lager onderwijs. Het merendeel van de continuarbeiders behoren tot de productieafdelingen en het opleidingsniveau van deze werknemers ligt gemiddels tussen de twee hoger genoemde groepen.

In deze bedrijven worden op basis van de vereisten van de functie mensen aangetrokken. Voor meer gekwalificeerde functies (vooral in onderhoud en gedeeltelijk in de produktie) worden hoger geschoolde werknemers aangetrokken. Dit brengt mee dat ook in de minst aantrekkelijke systemen van arbeidstijdregeling geschoolde werknemers tewerkgesteld zijn. Zoals we in het vorig deel van deze besluiten aangetoond hebben beschikken deze bedrijven over

voldoende mogelijkheden inzake recrutering en selectie ten gevolge van de arbeidsvoorwaarden die zij te bieden hebben. Hierdoor is ploegenarbeid een minder ernstig bezwaar voor hogergeschoolde werknemers.

De afstand die de werknemers dagelijks afleggen van thuis naar het werk is eveneens een variabel die onderzocht werd. Wanneer we onze onderzoeksresultaten bekijken stellen we vast dat in de chemische sector de afstand van de woon- naar de werkplaats stijgt naarmate de opleiding hoger is en dat er geen noemenswaardig verschil is tussen dag- en continuwerkers. De werknemers in het twee- en drieploegensysteem zijn vooral tewerkgesteld in functies met lagere scholingsgraad en bij deze arbeiders is de afstand woon-werkplaats korter. In de produktieafdeling (continusystemen) en in de onderhoudsafdeling (dagsysteem) zijn er meer hoger geschoolde functies en de afstand woon-werkplaats van deze arbeiders is verder. Voor deze bedrijven is de recrutering van lager geschoolde werknemers gemakkelijker er vindt men deze mensen meer in de dichtbij gelegen regio's, terwijl men zich voor hoger geschoolden meer moet richten op verder gelegen streken.

~~In de papiersector ligt de situatie wel anders. In één van de onderzochte~~ bedrijven vinden we de hoger beschreven toestand terug, maar in de andere bedrijven is er een duidelijk verband tussen de arbeidstijdregeling van de werknemers en de afstand die ze afleggen van thuis naar het werk. De werknemers in dagdienst wonen dichterbij het bedrijf dan de ploegenwerkers en ook de ouderen pendelen minder ver dan de jongeren. Dit kan er op wijzen dat deze bedrijven zich tot een ruimere arbeidsmarkt moeten richten om werknemers te vinden die in ploegen willen werken.

Inzake financiële vergoeding is er uiteraard wel een verband met ploegenarbeid gezien in onze samenleving de nadelige aspecten van deze arbeidstijdregelingen hoofdzakelijk financieel vergoed worden. Hierbij dient echter een onderscheid gemaakt te worden tussen het basisuurloon, de vergoeding voor het geleverde werk en de financiële compensatie voor het werken op normale werktijden. Wanneer we het uurloon apart bekijken vinden we in deze

bedrijven de geldende normen inzake waardering van verschillende soorten arbeid terug, nl. dat de hoogste lonen niet toegekend worden aan functies die zwaar fysische arbeid, vuil of monotoon werk inhouden, maar wel aan de functies met hogere intellectuele vereisten of technische vaardigheden. In de chemische sector vinden we de hoogste uurlonen bij de onderhoudspecialisten gevolgd door de operators in de produktie. De laagste uurlonen zijn te vinden bij de handlangersfuncties in de produktie en in de verzendingsafdeling. In de papiersector bestaat dezelfde rangorde, nl. de hoogste uurlonen worden toegekend aan de onderhoudsfuncties, gevolgd door de produktiefuncties en de laagste uurlonen in het magazijn en de verzending. De leidinggevende functies (meestergast) behoren ook bij de best betaalde functies. In de beide sectoren bedraagt het verschil tussen de laagste en hoogste (gemiddelde) uurlonen ongeveer 15 %.

Deze rangorde brengt mee dat de dagarbeiders het hoogste uurloon hebben, gevolgd door de continuwerkers en de twee- en drieploegenwerkers hebben de laagste uurlonen.

Voor de ploegenwerkers wordt het uiteindelijk loon gevoelig opgetrokken door de ploegenpremies, nl. ongeveer 30 % voor de continuwerkers en ongeveer 6 % voor de tweeploegenwerkers. Hierbij moeten we wel opmerken dat voor deze laatste groep van werknemers gemiddeld het loon (uurloon+ploegenpremies) nog een weinig lager ligt dan het loon van de dagwerkers.

Wanneer we deze kenmerken samenvatten moeten we dus vaststellen dat er slechts in zeer beperkte mate onderscheiden kenmerken kunnen aangetoond worden bij de ploegenwerken in vergelijking met dagwerkers.

De aspecten waarin zij zich onderscheiden zullen we omschrijven als financieel meer gevoelig. Hiermee bedoelen we dat degenen die financieel meer nood hebben ook meer in ploegenarbeid terecht komen. Ploegenarbeiders vinden we meer terug in gezinnen met daarin meer kinderen ten laste en waarbij de echtgenote minder buitenhuis gaat werken. In deze groep vinden we ook minder oudere werknemers en meer vreemdelingen.

Zoals we hoger aangeduid hebben is het essentiële aan ploegenarbeid dat mensen werken op abnormale en/of ongeregelde tijden in ruil voor een hogere beloning. Zoals uit onze onderzoeksresultaten blijkt zijn het dan ook de werk-

nemers die als financieel meer behoeftig kunnen beschouwd worden voor wie de nadelige aspecten van ploegenarbeid minder zwaar (kunnen) doorwegen dan de financiële voordelen.

Voor het merendeel van de onderzochte kenmerken is er echter geen direct verband met ploegenarbeid. Het loon, de opleiding, nationaliteit, aard van het werk, leeftijd, anciënniteit, afstand woon-werkplaats wordt weinig of niet bepaald door het aspect arbeidstijdregeling, maar door het beleid van de ondernemingen en dit beleid wordt op zijn beurt bepaald door de positie van de bedrijven op de arbeidsmarkt.

Voorheen hebben we aangetoond dat de bedrijven in de onderzochte sectoren behoren tot het primaire segment op de arbeidsmarkt wat inhoudt dat het werk er relatief hoger geschoold is met goede arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden, interne opleiding en hogere beloning. Voor de werkgevers in deze bedrijven betekent dat zij vooral beroep doen op jongere werknemers met relatief hoge schoolse opleiding en ouderen, vrouwen, vreemdelingen, laaggeschoolden in belangrijke mate uitsluiten.

Hierbij is er weinig onderscheid in hun beleid naar arbeidstijdregeling en ook voor ploegenarbeiders trekken zij zoveel mogelijk de meest stabiele werknemers aan.

Uit de gegevens betreffende verloop blijkt zeer duidelijk dat deze bedrijven zeer goed slagen in een stabiel personeelsbestand en ook bij de ploegenarbeiders is er ondanks de negatieve elementen voor de arbeider zelf en zijn gezin in deze arbeidstijdregeling een laag verloop.

In de onderzochte bedrijven schommelt het verloop rond de 10 %. In vergelijking met andere bedrijven is dit zeer laag. Hiervoor kunnen we verwijzen naar de gegevens van Haex, e.a., uit het onderzoek in de regio Halle-Vilvoorde : "Naargelang van de functies kan men een uitgebreide waaier van verloopcijfers vaststellen gaande van 3,9 % (controle-arbeiders) tot 68 % (schoonmakers en -maaksters in schoonmaakbedrijven). Het is opvallend dat functies waarvoor geen enkele opleiding is vereist de hoogste uitdiensttredingscijfers laten noteren; aan het andere uiteinde staan de functies waarvoor een kwalificatie is vereist en deze die te maken hebben met het leidinggeven. Een ele-

ment dat het verloop zeker sterk medebepaalt is dat in de ongeschoolde functies ook de laagste lonen worden betaald. De laagste loongroep heeft een verloop van 38,4 %, de hoogste nauwelijks 4,3 %. Deze cijfers bevestigen volgens Haex het bestaan van een interne en een externe markt. Een interne markt men min of meer stabiele functies die van de onderneming, een al dan niet grote investering vergen; daarentegen zijn er meer instabiele functies waarbij een hoog verloop voor de onderneming geen bijkomende kosten met zich meebrengt. Het zijn vooral de ongeschoolden die zich op de externe markt bewegen omdat zij eigenlijk geen beroepsmatige banden met het bedrijf hebben.

De aard van het verloop in de sectoren van dit onderzoek ligt duidelijk heel anders. Het zijn eerder jongere werknemers met relatief hoger opleidingsniveau en lagere functies die werkzaam zijn in het volcontinu ploegensysteem. Deze bedrijven hebben in de voorbije jaren enorme expansie waardoor er vele promotiemogelijkheden waren. Nu zijn die echter verminderd. We kunnen hieruit afleiden dat de groep die het bedrijf verlaat zich geblokkeerd voelt in de promotiemogelijkheden ondanks hun hogere opleiding.

- (1) MARTENS, A., De destructuratie van de arbeidsmarkt, Sociologische Gids, 1977, 1-2, p.118 e.v.
- (2) DOERINGER, P. en PIORE, M., Internal labor markets and manpower analysis, Massachusetts, Lexington, 1971, p.182.
- (3) HAEX, J., e.a., Arbeidsmarkt, discriminatie, gastarbeid, Sociologisch Onderzoeksinstituut, K.U.Leuven, 1976.
- (4) VISSERS, A., e.a. Sociale ongelijkheid op de arbeidsmarkt, Sociologische Gids, 1977, 1-2, p.53.
- (5) HAEX, J., e.a. idem.
- (6) HAEX, J., e.a. idem, p. 164.
- (7) Een goed overzicht van deze onderzoeken is te vinden bij A.Meers, Ploegenarbeid en prestatie, veiligheid, ervaren gezondheid, familiaal en sociaal leven, K.U.Leuven, 1975.



## BIBLIOGRAFIE

- AERTS, M., Innovaties in de vol-continusystemen in de chemische sector, 2 case studies, H.I.V.A., 1980.
- BAST, G.M., Ploegenarbeid : een uitkomst ? in : Intermediair, 1976, 12 november, 21.
- BERCKMANS, P., GEVERS, P. en MOK, A.L., Adekwaatheid van arbeidsmarktinformatie, Acco, Leuven, 1975.
- BUITER, J.H., Modern salariaat in wording, Rotterdam, 1968.
- BUITELAAR, W.L., KOREVAAR, K., e.a., Ploegenarbeid in Nederland, Amsterdam, 1977.
- CAYMAX, L., Arbeidstijdregeling : Ploegenarbeid, H.I.V.A., 1976.
- CAYMAX, L., VERHULST, H., De relatieve omvang van ploegenarbeid in België en de verdeling ervan naar sectoren, gewesten en bedrijfs-grootte, H.I.V.A., 1977.
- DOERINGER, P.M. en PIORE, M.J., Internal Labor Markets and Manpower Analysis, Lexington, Mass, 1971.
- GLEJSER, H., VAN ZELE, A., De bedrijfseconomische evaluatie van het vier-ploegenstelsel, B.D.O.P.-rapport, 1972.
- HAK, T., BOELSMA, A., Vol-continu bij Shell Pernis, Instituut voor sociale psychiatrie, Rotterdam, 1979.
- HAEX, J., MARTENS, A., WOLF, S., Arbeidsmarkt, discriminatie, gastarbeid, Sociologisch Onderzoeksinstituut, K.U.Leuven, 1976.
- HAMAKER, H.G., Arbeidsmarkt en personeelvoorziening, Samson, Alphen aan den Rijn, 1976.
- HOFFMAN, L., e.a., Macro-economische consequenties van ploegenarbeid, in opdracht van : Stichting Stuurgroep sociaal wetenschappelijk onderzoek, COP, Rotterdam, 1973.
- HOOLWERF, G., THIERRY, H., DRENT, P.J.D., Ploegenarbeid - een bedrijfs-psychologisch onderzoek, Netherlands, Leiden, Stenfert Kroese, 1974, 3.
- Hours of work, overtime and shiftworking, report N° 161, National Board for prices and incomes, London, 1970.

- LEDROUT, R., Sociologie du chômage, P.U.F., Paris, 1968.
- MAASEN, A., Het familiale leven in gezinnen van ploegenarbeiders en de schoolcarrière van de kinderen, H.I.V.A., Leuven, 1979.
- MAASEN, A., MEERS, A., VERHAEGEN, P., Evaluation de la santé après six mois et après quatre ans de travail à horaires alternants, note préparé pour le XIIe congrès de la Société d'Ergonomie de langue Française, Paris, le 7-8 octobre 1976.
- MARTENS, A., De destructuratie van de arbeidsmarkt, Sociologische Gids, 1977, 1-2.
- MAURICE, M., Aspects psychosociologiques du travail en équipes, in Andlauer P., e.a., Ergonomie du travail de nuit et des horaires alternants, Paris, 1977.
- MAURICE, M., Le travail par équipes, Avantages économiques et coûts sociaux, Bureau International du Travail, Genève, 1971.
- MAURICE, M. en MONTEIL, C., Vie quotidienne et horaires de travail, enquête psychosociologique sur le travail en équipes successives, Paris, Université, Institut des sciences sociales du travail, 1965.
- MEERS, A., Ploegenarbeid en prestatie, veiligheid, ervaren gezondheid, familiaal en sociaal leven, K.U.Leuven, Faculteit der Psychologie en Pedagogische Wetenschappen, Afd. Juridische Psychologie en Ergonomie, 1977.
- MOK, A.L. en BRACKE, J., De arbeidsmarkt : een poging tot integratie van economische en sociologische gezichtspunten, Economisch en sociaal tijdschrift, 1967, nr. 4.
- MOTT, P.E., MANN, F.C., McLOUGHLIN, Q.M., WARWICK, D.P., Shift work - The Socio-Psychological and Physical consequences, Ann Arbor, University of Michigan Press, 1965.
- NABBE, M.J., De omvang van ploegenarbeid in West-Europa en de Verenigde Staten I + II, Maandblad Bedrijfsadministratie en Organisatie, 76, 1978, nr. 901 + 902.
- NABBE, M.J., Ploegenarbeid, vormen en motieven, Maandblad voor Bedrijfsadministratie en -organisatie, 75 (1971).
- RUTENFRANZ, J., KNAUTH, P., Investigation of the problems concerning influences upon the sleep of shift workers, in : Studia Lab. et Sal., 1972, 11.
- SERGEAN, R., Managing shiftwork, London, Gower Press Ltd, 1971.

THIERRY, H.K., Loont de prestatiebeloning ? Enkele opmerkingen over een empirisch onderzoek, Mens en Onderneming, 1968, 22, IV.

THIERRY, H.K., e.a., Ploegenarbeid en de biologische klok op het werk, Cahiers van de stichting Bio-Wetenschappen en Maatschappij, 1977, nr. 1.

VAN BERKEL, P., Spanningen op de arbeidsmarkt, Meppel, 1965.

VAN BRAECKEL, H., Arbeid in ploegen, Oriëntatie, sociaal recht en personeelsbeleid, nr. 9, november 1972.

VAN HOOFF, J., Arbeidsmarktonderzoek op een keerpunt, Sociologische Gids, 1977, 1 - 2.

VAN VOORDEN, W., Institutionalisering en arbeidsmarktbeleid, Alphen aan den Rijn, 1976.

VAN WEZEL, J.A.M., Herintreding in het arbeidsproces, een onderzoek onder werklozen, Tilburg,

VISSER, A.M.C., Segmentering van de arbeidsmarkt in Van Dyck J.J.J. en Ter Hoeven P.J.A., Het vermoeide arbeidsbestel, Samson, Alphen aan den Rijn, 1977.

WEDDERBURN, A.A.I., Social factors in satisfaction with swiftly rotating shifts, Occup. Psychol., 1967, 41.

WISNER, A., CARPENTIER, J., L'aménagement des conditions du travail par équipes successives, Rapport préparé à la demande de Monsieur le Ministre du Travail, Paris, 1976.